ISSN 2304-5809

Молодий Вчений

11 (26)
2015

ISSN (Print): 2304-5809
ISSN (Online): 2313-2167

Науковий журнал

«Молодий вчений»

№ 11 (26) листопад, 2015 р.

Частина 2

Члени редакційної колегії журналу:

Вікторова Інна Анатоліївна – доктор медичних наук (Росія)
Глущенко Олеся Анатоліївна – доктор філологічних наук (Росія)
Дмитрієв Олександр Миколайович – кандидат історичних наук (Україна)
Змерзлий Борис Володимирович – доктор історичних наук (Україна)
Іртищева Інна Олександрівна – доктор економічних наук (Україна)
Лебєдєва Надія Анатоліївна – доктор філософії в галузі культурології (Україна)
Марусенко Ірина Михайлівна – доктор медичних наук (Росія)
Морозенко Дмитро Володимирович – доктор ветеринарних наук (Україна)
Нетюхайло Лілія Григорівна – доктор медичних наук (Україна)
Пекліна Галина Петрівна – доктор медичних наук (Україна)
Романенкова Юлія Вікторівна – доктор мистецтвознавства (Україна)
Стратонов Василь Миколайович – доктор юридичних наук (Україна)
Шаванов Сергій Валентинович – кандидат психологічних наук (Україна)
Шайко-Шайковський Олександр Геннадійович – доктор технічних наук (Україна)
Шапошникова Ірина Василівна – доктор соціологічних наук (Україна)
Швецова Вікторія Михайлівна – кандидат філологічних наук (Росія)
Шепель Юрій Олександрович – доктор філологічних наук (Україна)
Шерман Михайло Ісаакович – доктор педагогічних наук (Україна)
Шипота Галина Євгенівна – кандидат педагогічних наук (Україна)
Яковлев Денис Вікторович – доктор політичних наук (Україна)
Яригіна Ірина Зотовна – доктор економічних наук (Росія)

Повний бібліографічний опис всіх статей журналу представлено у:
Національній бібліотеці України імені В.В. Вернадського,
Науковій електронній бібліотеці «КіберЛенінка»,
Науковій електронній бібліотеці Elibrary.ru, Polish Scholarly Bibliography

Журнал включено до міжнародних каталогів наукових видань і наукометричних баз:
РИНЦ, ScholarGoogle, OAJI, CiteFactor, Research Bible, Index Copernicus.
Index Copernicus (IC™ Value): 4.11 (2013)

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації – серія КВ № 18987-7777Р від 05.06.2012 р.
видане Державною реєстраційною службою України

Обкладинка журналу присвячена Дню української писемності та мови. Це свято, яке щороку відзначається в Україні 9 листопада відповідно до Указу Президента України «Про День української писемності та мови». За православним календарем це також день вшанування пам'яті Преподобного Нестора-Літописця – послідовника творців слов'янської писемності Кирила і Мефодія. Вважається, що саме Нестор Літописець став прабатьком української писемної мови. Традиційно цього дня всіх українців запрошують написати Всеукраїнський диктант національної єдності та перевірити свої знання. Мова – одна з головних ознак нації, саме вона підтримує свідомість національної єдності українського народу, любов до країни та пошану до себе.

Відповідальність за зміст, добір та викладення фактів у статтях несуть автори. Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій. Матеріали публікуються в авторській редакції. Передрукування матеріалів, опублікованих в журналі, дозволено тільки зі згоди автора та редакції журналу.

© Науковий журнал «Молодий вчений», 2015
© Дизайн, Видавничий дім «Гельветика», 2015

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Антоненко В.Г.
Роль та місце інформаційних технологій у глобальній економіці 6
Белікова Т.В., Хіжняк О.С., Лубянникова В.В.
Формування та управління ресурсною базою банків та її вплив на ліквідність банківської системи 9
Берегова Т.А.
Ризик-менеджмент як важливий інструмент забезпечення економічної безпеки на вітчизняних харчових підприємствах 14
Богдан С.В., Пернарівський О.В.
Методи врахування ризику при визначенні ставки дисконтування в інвестиційному аналізі 18
Георгієв В.А.
Науково-практичні аспекти формування та управління технологічними платформами 22
Гетьман О.О., Чабан Л.І.
Моделювання комплексної оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства 26
Гірман А.П., Вовк Ю.Ю.
Розробка HR-бренду як шлях зниження плинності кадрів на прикладі банківської установи 31
Глєбова А.О., Конзерська Т.О.
Формування системи антикризового управління на підприємстві 35
Дудкіна Т.В.
Обґрунтування сучасного досвіду фінансового планування на агропідприємствах 40
Запроводюк А.В.
Детермінанти успіху венчурного бізнесу корпорацій США 45
Зубрицька Я.О., Міщенко С.В.
Теоретичні основи збереження трудового потенціалу на різних економічних рівнях 50
Ковач М.Й.
Фінансово-економічні аспекти вдосконалення управління охороною праці на підприємствах 53
Корнійчук А.А.
Стратегічна діагностика відповідності виробничого потенціалу підприємства сучасним умовам господарювання 58
Круглов В.В., Мазура О.С.
Підходи до вдосконалення корпоративної культури торговельного підприємства 64
Круглов В.В., Шеїн І.В.
Формування комплексного підходу до методів роботи керівника торговельного підприємства 67
Кузьменко О.М.
Втрачені підприємства Луганщини за наслідками проведення антитерористичної операції: неполітизований аналіз 71
Лобза А.В., Юрченко К.А.
Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективної системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід 74
Макарчук О.Г., Скудларски Ясек, Купчик Адам, Желазински Томаш
Масленичные культуры в контексте производства биотоплив в Украине и Польше 80
Мельниченко О.А., Калачникова В.К.
Програми лояльності для споживачів як механізм покращання життя населення 86
Павлюк Т.І., Біла Г.С.
Особливості ринку праці у Польщі 90
Попов А.С.
Консолідація земель, як інструмент сталого розвитку сільських територій 94
Ржепішевська В.В., Юдіна А.В.
Формування інвестиційної програми промислового підприємства в процесі його реструктуризації 101
Семенова Л.Ю., Педан О.В.
Шляхи удосконалення системи організації праці на підприємстві в сучасних ринкових умовах 105
Сковира І.А.
Проблеми формування бюджету розвитку регіону 109
Смачило В.В., Христосова Н.С.
Дослідження експортного потенціалу України 113
Соболєва М.В.
Тенденції розвитку недосконалої конкуренції в умовах глобалізації сучасної економіки 117
Телишевська Л.І., Сулим Т.О.
Дослідження конкурентних переваг банків на депозитному ринку України 121
Теребух А.А., Макар О.П., Ільницька Г.Я.
Проблеми розвитку міжнародного туризму в Україні 126
Ткачик Л.П., Глемба К.С.
Окремі аспекти міжнародної практики управління фінансовими ресурсами підприємства 130
Трайтлі В.Ю.
Контроль якості державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм 133
Турчак В.В.
Сучасний стан та перспективи залучення іноземних інвестицій в регіоні 137
Файчук О.М., Короткий Д.В.
Головна детермінанта міжнародної конкурентоспроможності вітчизняного зерна пшениці 143
Чукурна О.П., Зюганова В.І.
Механізм інноваційного розвитку промислового підприємства 146
Шевцова Г.З.
Особливості впровадження концепції організованої синергії в систему управління підприємством 150
Шкуліпа Л.В.
Практична сфера застосування методики обліку курсових різниць за МСФЗ 156
Штефан Б.М.
Інформаційна технологія аналізу обсягів продаж за сегментами ринку та споживацьких вподобань 161

CONTENTS

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Antonenko V.G.
The role and place of information technologies in the global economy 6
Belikova T.V., Khizhniak O.S., Lubiannykova V.V.
Resourse base of banks formation and management and its' impact on the banking system liquidity 9
Beregova T.A.
Risk management as the important tool for economic security on the domestic enterprises 14
Bogdan S.V., Pernarivsky O.V.
Risk take into cosideration methods in determining of discount rate in investment analysis 18
Georgiyev V.A.
Scientific and practical aspects of the technology platforms' forming and management 22
Getman O.O., Chaban L.I.
Modeling of comprehensive evaluation of HR-management efficiency at the enterprise 26
Girman A.P., Vovk Ju.Ju.
HR-brand development as a way of decrease turnover by the example of the banking institution 31
Glebova A.A., Konzerskaya T.O.
Formation of anti-crisis management at the enterprise 35
Dudkina T.V.
Justification of modern financial planning experience for agribusiness 40
Zaprovodiuk A.V.
Determinants of success venture business of US corporations 45
Zubrytska Ya.O., Mishchenko S.V.
Theoretical basis of revival of the labour potential on different economic levels 50
Kovach M.I.
Financial and economic aspects of perfection occupational safety management at enterprises 53
Korniichuk A.A.
Strategic diagnostics of production potential compliance with the modern economic activity conditions 58
Kruglov V.V., Mazura A.S.
Approaches to improving the corporate culture of trade enterprises 64
Kruglov V.V., Shein I.V.
An integrated approach to the methods of work of the head of commercial enterprises 67
Kuzmenko O.M.
Lost enterprises of the Luhansk region as a result of the anti-terrorist operation: non-politicized analysis 71
Lobza A.V., Yurchenko K.A.
Modern personnel-technology as a tool of effective recruitment and staff adaptation: domestic and foreign experience 74
Makarchuk O.G., Skudlarski Jacek, Kupchyk Adam, Zelazinski Tomasz
Oil crops in the context of biofuel production in Ukraine and Poland 80
Melnychenko O.A., Kalachnikova V.K.
Loyalty programs for consumers as a mechanism to improve the lives of the population 86
Pavlyuk T.I., Bila H.S.
The features of labour market in Poland 90
Popov A.S.
Land consolidation as a tool of sustainable rural development 94
Rzhepishevska V.V., Yudina A.V.
Formation of industrial enterprise investment program in the process of its restructuring 101
Semenova L.Y., Pedan O.V.
Improvement ways of labor system organization at the enterprise in the current marrket conditions 105
Skovyra I.A.
Budget problems of formation region 109
Smachylo V.V., Khrystosova N.S.
Research of export potential of Ukraine 113
Soboleva M.V.
Trends of development of imperfect competition in conditions of modern economy under globalization 117
Telishevska L.I., Sulym T.O.
Competitive advantages of banks the deposit market of Ukraine research 121
Terebuha A.A., Makar O.P., Ilnytskyy G.Y.
Problems of development of international tourismin Ukraine 126
Tkachyk L.P., Hlemba K.S.
Separate aspects of international practice management of financial resources of enterprise 130
Traitli V.Y.
Quality control of the state financial audit of budget programs execution 133
Turchak V.V.
The current state and prospects of attracting foreign investment in a region 137
Faichuk O.M., Korotkyj D.V.
The major determinant of international competitiveness of national wheat 143
Chukurna O.P., Zuganova V.I.
Mechanisms of innovative development of industrial enterprises 146
Shevtsova A.Z.
Implementing the concept of organized synergy in the enterprise management system 150
Shkulipa L.V.
Practical areas of using of the method of accounting of foreign exchage rate in by IFRS 156
Stefan B.M.
Information technology for the analysis of sales by market segments and consumer preferences 161

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

УДК 339.91.94

РОЛЬ ТА МІСЦЕ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Антоненко В.Г.
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Формування нової економічної парадигми розвитку світового суспільства базується на закономірності зростаючого використання інформаційного ресурсу як домінуючої складової економічної діяльності, що зумовлює бурхливий розвиток міжнародної сфери обміну інформацією – глобального інформаційного ринку. В статті розглянуті основні системо утворюючі фактори інформаційної економіки. Визначені пріоритетні напрями її розвитку. Зазначені роль та місце інформаційних технологій в сучасній глобальній економічній системі. Визначений позитивний вплив інтенсифікації розвитку інформатизації на глобальну соціально-економічну сферу.

Ключові слова: информаційні технології, інформаційна економіка, ефективність, телекомунікації, інтелектуальна власність.

Постановка проблеми. Інтенсивний розвиток інформаційних технологій є визначальним фактором появи якісно нових соціально-економічних, техніко-технологічних, правових та культурних феноменів, які вимагають ретельних та систематичних досліджень їх впливу на світову спільноту та систему міжнародних відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні напрями розвитку інформаційних технологій та їх впливу на глобальну економіку відображені у роботах таких західних авторів, як Дж. Акерлоф, У. Артур, Х. Веріан, С. Кінселла, Р. Раднер, Ж. Сапір, М. Спенс, Дж. Стіґліц, Т. Стоуньєр, Е. ден Хартіґ, У. Шерідан та інші вчені. Вагомий внесок у дослідження проблем інформаційної економіки зробили російські економісти О. Антіпіна, О. Бузгалін, К. Вальтух, С. Глазьєв, С. Дятлов, Д. Іванов, В. Іноземцев, Г. Клейнєр, Ю. Князєв, В. Костюк, Є. Маймінас, В. Макаров, І. Мелюхін, Р. Ніжегородцев, Т. Ніколаєва, Р. Нурєєв, В. Тамбовцев, А. Урсул та інші. Серед українських вчених, які працюють у даному напрямі, слід відзначити Н. Апатову, Ю. Бажала, В. Базилевича, О. Білоруса, О. Борисенко, А. Гальчинського, В. Гейця, С. Єрохіна, Ю. Зайцева, Д. Лук'яненка, А. Маслова, Л. Мельника, О. Мельника, В. Новицького, І. Пенькову, В. Савчука, В. Семиноженка, О. Скаленка, М. Тищенко, Л. Федулову, А. Чухна, В. Якубенка та інших.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. На сьогоднішній день інформаційні технології виступають інтенсифікатором глобалізаційних та інтернаціональних процесів. Особливу вплив вони здійснюють на соціально-економічну сферу. На даному етапі розвитку людство особливо важливим є визначення основних факторів впливу на ефективність та якість функціонування саме інформаційної економіка, яка є гібридоподібним явищем економічної та інноваційної галузей. В даному контексті варто досліджувати всі сфери бізнес-діяльності та співставляти їх ефекти.

Мета статті. Метою статті є розкриття сутності та ролі інформаційних технологій в сучасній глобальній економіці та визначення їх впливу на систему міжнародних економічних відносин.

Виклад основного матеріалу. Завдяки інформаційній революції формується нова світова економіка, де державні кордони нестримно розмиваються, а конкуренція національних техніко-економічних потенціалів різко загострюється. Сучасні системи комунікацій технологій дають змогу одержувати необхідну інформацію на будь-якій відстані в режимі реального часу і швидко приймати рішення, значною мірою полегшують організацію міжнародного інвестування, прискорюють рух капіталів, кооперування виробництва і маркетингу, сприяють оптимальній адаптації макроекономічної політики різних держав на рівні урядів і центральних банків.

Нова інформаційна галузь економіки починає набирати темпів розвитку. Слід зазначити, що величина сумарних витрат на інформаційні продукти має велике значення, що характеризується позитивним зростанням використаних інформаційних ресурсів: збільшується частка нових інформаційних товарів та послуг у структурі ВВП; прискореними темпами відбувається розвиток інформаційно-комунікаційних технологій; збільшується чисельність абонентів світової мережі Інтернет; інтенсивно розширюється національна мережа зв'язку, яка використовує супутникові канали; майже всі галузі економіки збільшують масштаби використання інформаційних товарів та послуг; сучасне суспільство усвідомило невідкладну потребу у формуванні та розвитку інформаційної економіки [1].

Теорія інформаційної економіки виникла як один із напрямів соціологічної теорії постіндустріального суспільства. Разом з тим, до її поля уваги потрапили проблеми, які залишалися поза увагою соціологічної науки. Тому сьогодні теорія інформаційної економіки має дві лінії розвитку. Першою є дослідження сучасного стану соціально-економічних систем, місця й ролі держави в економіці, участі інформації й інформаційних ресурсів у виробничому процесі, що успадковані від постіндустріальної концепції. Друга лінія – суто економічний аналіз проблем інтелектуальної власності, ринку, економічного зростання та відтворення, який здійснюється за допомогою неокласичного, інституціонального та неоінституціонального аналітичного інструментарію. Цей напрям теорії інформаційної економіки прямо не пов'язаний із постіндустріальною моделлю. «Побічним наслідком» цього є мультидисциплінарність цієї теорії. Її предмет не обмежується економічними проблемами, натомість завжди включає та враховує соціальні, політичні та інші процеси.

© Антоненко В.Г., 2015

Інформаційна економіка демонструє особливості функціонування, не характерні для секторів матеріального виробництва. На відміну від матеріального виробництва, якому властива постійна або спадна віддача від залучення додаткових ресурсів, створення, тиражування, розповсюдження інтелектуальних продуктів демонструють зростаючу віддачу. Та частина інтелектуального продукту, що створюється з метою вільного розповсюдження (а отже, є чистим суспільним благом), може ефективно вироблятися приватним сектором. Через неоднорідність інтелектуальних продуктів, їх ринки в апріорі не можуть бути конкурентними. Споживча вартість інформаційних ресурсів і продуктів зберігається і примножується у процесі їх використання. У сфері інтелектуальної власності міжнародні і національні регуляторні інститути традиційно проводять політику обмеження можливостей вільного розповсюдження інформації, тобто сприяють монополізації відповідних відносин, їх антиконкурентному характеру. Незважаючи на законодавчі вимоги до чіткої специфікації сукупності прав власності на інформацію, їх реальний ступінь специфікації є значно нижчим порівняно із власністю на матеріальні блага (інформації іманентно властиві значно послаблені права власності). Суперечливість теорії інформаційної економіки спричинена складністю, багатогранністю, порівняною новизною та швидкою зміною тих феноменів, що становлять предмет її аналізу.

Нові інформаційні технології дозволяють здійснити створення децентралізованого виробництва з централізованим фінансовим контролем. Такі нові технологічні можливості сприяють ще більшій інтернаціоналізації виробництва, яка веде до збільшення обсягів світової торгівлі. Розвиток більш дешевих транспортних можливостей також сприяє зростанню обсягів комерційної торгівлі на більших відстанях, виконанню прямих замовлень, що надходять з віддалених регіонів, а також розширенню обміну послугами.

Варто зазначити, що система інформаційної економіки взаємопов'язана з системою реального господарювання, забезпечуючи останню структурованим відображенням фактів, що відбуваються та їх емпіричним узагальненням у розрізі місця, часу, видів діяльності та обставин, а саме: інформаційна економіка характеризується введенням інформаційних технологій у виробництво, торгівлю та послуги, а також розвитком комп'ютерної мережі Інтернет, що є базою для створення мережних підприємств й мережного інтелекту; інформаційні та мережеві технології визначають технологічний спосіб виробництва, який формується техніко-економічними відносинами разом з виробничими силами; в інформаційній економіці змінюється також характер праці, у зв'язку з цим виникають нові форми організаційно-економічних відносин. (з появою комп'ютерів виник новий вид діяльності – інформаційний, а зі зростанням обсягів у виробництві знань та потреб у нових знаннях у нових знаннях у якості економічної сталі розглядати і інтелектуальну діяльність); зміні характеру праці сприяє також децентралізація та деурбанізація виробництва; в інформаційній економіці з'явилися нові форми праці, їх загальною характерною рисою стала дистанційна праця (телепраця), знижує виробничі витрати, покращує стан оточуючого середовища, сприяє становленню мережної економіки (як однієї з форм інформаційної економіки), збільшенню зайнятості та часткової зайнятості, а також зміцненню позицій індивідуальних підприємців, дуже маленьких фірм та мікропідприємств; у системі виробничих відносин інформаційної економіки масова інтелектуальна праця потребує пріоритету особистості робітника, оскільки він вільно володіє інформацією і знаннями, не залежить від власності на засоби виробництва та йому властива висока мобільність, тому В в умовах інформаційної економіки сама праця перестає бути економічним примушенням, а суспільна організація виробництва піддається значним змінам; в інформаційній економіці відбуваються структурні зміни на макро- та мікрорівнях системи господарювання, а також глобалізація бізнесу. На мікрорівні така зміна означає появу підприємства нового типу, яке функціонує у комп'ютерній мережі Інтернет, використовуючи окремо функціонуючих та територіально відокремлених робітників, а також майже не має матеріальних активів. Крім того, для інформаційної економіки характерна поява віртуальних корпорацій. Щоб перемогти у конкурентній боротьбі, підприємствам необхідно вступати у постійно мінливі союзів. В умовах використання системи Інтернет прибираються посередники, торговці напряму взаємодіють з виробниками, зменшується складування, при цьому вартісні ланцюжки виробничих операцій перетворюються у вартісні мережі. На макрорівні з'являється нова галузь економіки – інформаційна індустрія, яка виникає в результаті злиття галузей обчислювальної техніки (виробництво комп'ютерів, розробка програм, здійснення послуг по їх обслуговуванню), зв'язку (Інтернет, телефон, кабельне телебачення, супутниковий зв'язок, радіо) та інформаційного наповнення (бібліотечна, архівна та видавнича справа, інформаційні послуги, індустрія розваг).

Незважаючи на вищезазначене, економічні властивості інформації як ресурсу, що застосовується у виробничому процесі, та як основної складової частини інтелектуального продукту, що є результатом такого виробництва, помітно відрізняються від характеристик традиційних економічних ресурсів [3].

Інформаційні ресурси відіграють у процесі виробництва подвійну роль. По-перше, інформація є безпосереднім виробничим фактором у сучасних видах творчої виробничої діяльності. По-друге, у вигляді технологій вона відіграє роль чинника, що підвищує ефективність традиційних видів виробничої діяльності.

Під впливом розвитку інформаційних технологій трансформується не тільки структура виробництва, а й фінансова, маркетингова системи та система менеджменту.

Використання електронних платіжних систем, особливо електронних грошей, істотно збільшує швидкість обігу оборотних коштів підприємств, як, втім, і всієї грошової маси, що в масштабах економіки призводить до збільшення сукупного доходу.

У зв'язку із змінами, що відбуваються завдяки появі нової економіки, показники, які за-

стосовувалися для оцінки зростання і досягнень індустріальної економіки, стають все менш придатними. Необхідні показники, що відображають специфіку інформаційної економіки [4].

Роботи по складанню набору кількісних і якісних показників, які б в сукупності представляли індекс глобальної інформаційної економіки (Global New E-Economy Index), проводилися в Інституті прогресивної політики. При аналізі індексу глобальної інформаційної економіки розглядаються наступні наведені нижче показники:

1. Рівень кваліфікації

Інформаційна економіка пред'являє підвищені вимоги до кваліфікації персоналу, що призводить до розвитку освіти, зростання якості праці і рівня життя.

2. Ступінь глобалізації економіки

На відміну від індустріальної економіки, якій притаманні національні ознаки, нова економіка носить глобальний характер. Це вимагає зменшення і навіть знищення національних економічних і торгових бар'єрів і привзеде до створення глобального ринку. Даний показник визначається наступними характеристиками:

· об'ємом експорту товарів;

· об'ємом експорту комерційних послуг;

· об'ємом прямих інвестиційних потоків за межу;

· об'ємом прямих вкладень в майно за кордоном;

· рівнем протекціонізму.

3. Динаміка економіки і конкуренція

В умовах нової економіки акценти зміщуються на здатність швидко упроваджувати технологічні нововведення, створювати нові товари і послуги. Цей показник визначається наступними характеристиками:

· продуктивність праці: валовий внутрішній продукт на одного працівника;

· рівень мотивації працівників;

· частка підприємців серед працездатного населення;

· об'єм венчурного капіталу.

4. Рівень розвитку інформаційної інфраструктури

Ефективність сучасної економіки визначається ступенем використання інформаційних технологій, реалізація яких неможлива без розвиненої інформаційної інфраструктури. Даний показник визначається:

· ступенем розвитку засобів телекомунікацій;

· рівнем доступу до Інтернету;

· ступенем розвитку електронної комерції;

· рівнем комп'ютеризації суспільства.

5. Об'єм технологічних нововведень

Розвиток нової економіки забезпечується декількома новими чинниками, разом з тими, які діють в індустріальній економіці. У традиційній економіці першочергову увагу мали матеріальні чинники, наприклад трудові, грошові і природні ресурси. Хоча вони і зберегли значення в умовах нової економіки, визначальними факторами стали об'єм і швидкість впровадження інформаційних і технологічних нововведень. Цей показник вимірюється:

· числом виданих за рік патентів постійним жителям країни;

· загальним об'ємом витрат на дослідження і розробки;

· загальним числом працівників, зайнятих в дослідженнях і розробках [1].

Висновки. Отже, дослідивши інформатизацію глобальних економічних процесів, можна дійти висновку, що інформація становить собою ключовий фактор та субстанцію сучасного економічного розвитку світового господарства та національних економік. Її, із формальної точки зору, можна розглядати як сукупність відомостей, даних, які піддаються обробці, класифікації, передачі, зберіганню, причому інформація – це й міра усунення невизначеності, тобто непоінформованості, своєрідного усвідомленого незнання про якесь явище, процес, а також подію. Завдяки впровадженню нових інформаційних технологій, шляхом впливу на інформаційну інфраструктуру, відповідний інформаційний потенціал виконує роль своєрідної глобально-конкурентної «інформаційної зброї», яка є не тільки ендогенним чинником економічного тиску, але й екзогенним фактором, здобуття переваг і забезпечення своїх інтересів в матеріальній сфері. На цій основі формується нова економічна категорія – інформаційна економіка, що передбачає трансформацію всіх галузей традиційної світогосподарської системи та переміщення акцентів з матеріальних на нематеріальні ресурси.

Список літератури:

1. Мельянцев В. Информационная революция – феномен «новой экономики» / МЭ и МО. – 2010. – № 2. – С. 3-10.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок здійснення видатків, передбачених Законом України «Про Державний бюджет України на 2003 рік» на виконання завдань (проектів) Національної програми інформатизації, в тому числі проектів інформатизації органів державної влади» (№ 608 від 26 квітня 2003 року), інформаційна база даних законодавства України на офіційному вебсайті Верховної Ради:www.rada.kiev.ua
3. Шаститко А. Б. Неоинституциональная экономическая те ория, – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1999 – 465 с.
4. Report «E-Readiness Assessment of Ukraine» (prepared within the Government of Ukraine & UNDP Programme «Innovation Springboard: Leveraging ICT for Ukraine's Prosperity»), презентован 21 февраля 2009 г.

Антоненко В.Г.
Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

РОЛЬ И МЕСТО ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация
Формирование новой экономической парадигмы развития мирового общества базируется на закономерности растущего использования информационного ресурса как доминирующей составляющей экономической деятельности, что приводит к бурному развитию международной сферы обмена информацией – глобального информационного рынка. В статье рассмотрены основные системообразующие факторы информационной экономики. Определены приоритетные направления ее развития. Указаны роль и место информационных технологий в современной глобальной экономической системе. Определено положительное влияние в результате интенсификации развития информатизации на глобальную социально – экономическую сферу.
Ключевые слова: информационные технологии, информационная экономика, эффективность, телекоммуникации, интеллектуальная собственность.

Antonenko V.G.
Kharkiv National University V.N. Karazin

THE ROLE AND PLACE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE GLOBAL ECONOMY

Summary
Formation of a new economic paradigm of the global society based on patterns of increased use information resource as the dominant component of economic activity, which leads to the rapid development of the international scope of information exchange – the global information market. The article describes the main factors creating systems information economy. Priority directions of its development. These role and place of information technology in today's global economic system.
Keywords: information technologies, information economy, efficiency, telecommunications, intellectual property.

УДК 336.71

ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНОЮ БАЗОЮ БАНКІВ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЛІКВІДНІСТЬ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

Белікова Т.В., Хіжняк О.С., Лубянникова В.В.
Харківський національний університет будівництва та архітектури

У статті проведено аналіз сучасного стану депозитної бази комерційних банків та перспектив зміни її структури в майбутньому як основного джерела ліквідності, а також визначено основні причини погіршення структури позичених коштів як фактора впливу на ліквідність комерційних банків. Проаналізовано депозити та кредити резидентів за строками. Проведено аналіз обсягів депозитів резидентів в національній та іноземній валютах за троками погашення. Досліджено тенденції зміни обсягів депозитної бази в умовах економічної та політичної кризи та вплив її на ліквідність банківської системи України. Виділено фактори забезпечення стабільності депозитної бази як чинника впливу на рівень ліквідності банківських установ.
Ключові слова: банк, депозитна база, кредити, ліквідність, нормативи ліквідності.

Постановка проблеми. Для ефективної роботи банківської установи необхідно забезпечення постійного виконування обов'язкових економічних нормативів, а також необхідного високого рівня надійності при мінімальному ризику здійснюваних операцій.

Для виконання цих операцій банки використовують кошти фізичних і юридичних осіб, які залучають під встановлену процентну ставку. Від якості залучених коштів та рівня ризикованості активних операцій залежить ліквідність банківської установи. А нестабільний стан окремого фінансового інституту може негативно вплинути на грошово-кредитну систему всієї країни.

Станом на 1 вересня 2015 р. в стадії ліквідації знаходяться 55 банків [1]. З працюючих 86 банківських установ лише 58 на цю дату є прибутковими. Загальний фінансовий результат за всіма бан-

© Белікова Т.В., Хіжняк О.С., Лубянникова В.В., 2015

ками України складає збиток в 95463,271 млн. грн. [2], що є дуже небезпечним для банківської діяльності країни. Тому стабілізація роботи банків завдяки побудові оптимальної структури активів і пасивів, що повинно сприяти досягненню достатнього рівня ліквідності, є надзвичайно актуальною та необхідною задачею в сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами управління ресурсною базою комерційних банків займається багато вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед них такі відомі вчені, як О. Д. Василик, К. Є. Раєвський, О. І. Лаврушин, О. В. Васюренко, О. В. Дзюблюк, О. Д. Заруби, А. М. Мороз, М. І. Савлук та ін. У їх працях ґрунтовно розглянуті питання формування ресурсної бази комерційних банків, а також різноманітні аспекти управління нею. Проте постійні зміни в сучасній економіці вимагають новітніх досліджень в цій сфері.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є визначення умов, за яких може бути досягнуто оптимальної структури депозитної бази українських банків як фактора забезпечення достатнього рівня їхньої ліквідності.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз сучасного стану депозитної бази комерційних банків та перспектив зміни її структури в майбутньому як основного джерела ліквідності, а також визначення основних причин погіршення структури позичених коштів як фактора впливу на ліквідність комерційних банків.

Виклад основного матеріалу. Комерційному банку необхідно здійснювати постійне управління його пасивними операціями. Досконале й ефективне управління ресурсною базою дає можливість одночасно здійснювати прибуткові активні операції та мати достатній рівень ліквідності. Ці фактори позитивно впливають на надійність банку, конкурентоспроможність та його стабільну роботу в довгостроковому періоді.

Напрями управління ресурсами, яке відбувається на рівні комерційного банку: комерційні банки повинні виконувати вимоги НБУ щодо встановлених економічних нормативів, повинні дотримуватися збалансованості активів та пасивів за строками, банку потрібно слідкувати за якістю своїх активів та депозитів, банки повинні вживати заходів стимулювання залучення вкладів і їх збереження, враховуючи якість обслуговування клієнтів, кваліфікацію персоналу банку та відсоток за вкладами [3].

У структурі пасивів комерційного банку основну частку складають строкові депозити фізичних та юридичних осіб, депозити до запитання, кошти інших банків або інвесторів (облігації власної емісії). Ці кошти у певний строк банку потрібно повертати з врахуванням плати за користування ними, що зумовлює важливість управління ліквідністю вкладених в банк коштів.

Ефективне управління депозитним портфелем є одним з найпріоритетніших напрямків діяльності комерційних банків, оскільки від формування оптимальної структури депозитної бази залежить ефективність діяльності банківської установи. Перевищення частки депозитів строком до одного року значно погіршує структуру депозитної бази, оскільки збільшується ризик втрати ліквідності та гальмується довгострокове кредитування, що негативно позначається на ефективності діяльності окремого банку та впливає на розвиток економіки країни в цілому.

Проте збільшення стабільної частки депозитів позитивно впливає на ліквідність банківської установи, оскільки зменшує попит банку на ліквідні кошти. Найбільш стабільними депозитами є депозити на вимогу. Це відбувається завдяки низькій залежності їх величини від процентної ставки за вкладеними в банк коштами. Крім того, вони є найбільш дешевими, що є фактором впливу на підвищення прибутковості банку. Однак значна їх частка може знизити ліквідність банку.

Таким чином, при аналізі структури зобов'язань банку потрібно враховувати строки депозитних вкладень. Депозити резидентів за строками погашення за даними НБУ [4] наведено на рис. 1.

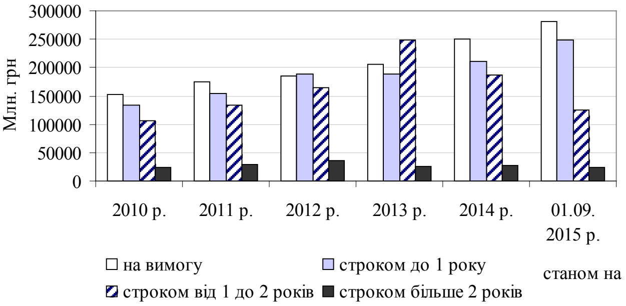

Рис. 1. Депозити резидентів за строками погашення

Джерело: розроблено авторами за даними [4]

З рис. 1 видно, що значно змінилася структура депозитів. З 2010 по 2013 р. спостерігається позитивна тенденція зміни структури зобов'язань в сторону збільшення частки депозитів строком від 1 до 2 років. Їх обсяг перевищив навіть обсяг депозитів на вимогу (на 21,3%). Темп приросту цього показника в 2013 р. склав 52,2% відносно попереднього року.

В 2014 р. ситуація суттєво змінилася: найбільшу частку депозитної бази по банківській системі України займають депозити на вимогу (37,1%) та строком до 1 року (31,2%). Депозити строком від 1 до 2-х років складають лише 27,6% (проти 37,2% в 2012 р.) та депозити строком більше 2-х років – 4,1%.

Станом на 1 вересня 2015 р. ситуація ще погіршилася. Обсяг депозитів строком більше 2-х років та від 1 до 2-х років знизилися відповідно на 0,51 п. п. та 9,21 п. п. Найбільшу долю займають депозити на вимогу – 41,3%. Депозитна база на 78,0% складається з депозитів на вимогу та строком до 1 року.

Такий стан свідчить про недовіру клієнтів до комерційних банків та їх небажання вкладати грошові кошти на довгий строк через ризикованість цих операцій.

Вагомий вплив на ліквідність банку здійснює узгодженість активів і пасивів за сумами та строками. Погашення своїх зобов'язань перед клієнтом банку має на меті узгодження строків, на які інвестуються грошові кошти, з тим терміном, на який надали їх вкладники. Нехтування цього правила у банківській діяльності може призвести до неспроможності своєчасного та повного ви-

конання банком зобов'язань перед кредиторами за відсутності додаткових джерел покриття розриву ліквідності [5]. Обсяг кредитів за строками погашення за даними НБУ [4] наведено на рис. 2.

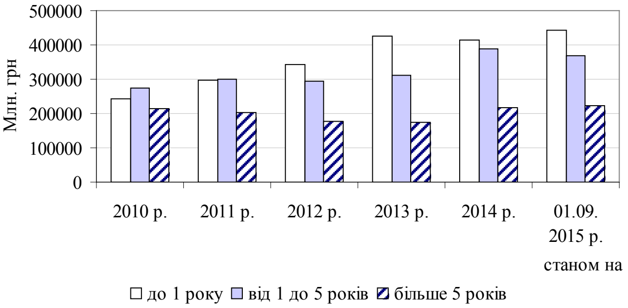

Рис. 2. Кредити резидентів за строками погашення

Джерело: розроблено авторами за даними [4]

З табл. 2 видно, що кредити, надані на строк більше 5 років складають суттєву частину всіх наданих кредитів. Станом на 1 вересня 2015 р. обсяг таких кредитів складає 223456 млн. грн. У той же час депозити строком більше 2-х років складають лише 24659 млн. грн. (11% в обсязі довгострокових кредитів).

Доля депозитів строком більше 1 року в загальному обсязі депозитів станом на 1 вересня 2015 року складає лише 22,0%. Доля кредитів, наданих на строк більше 1 року – 57,3%.

Таким чином спостерігається неузгодженість залучених коштів та наданих кредитів за обсягами та строками надання, що негативно впливає на ліквідність банківської системи. Це дуже несприятлива ситуація для економіки країни на теперішній час.

Депозити резидентів в національній та іноземній валютах за строками погашення представлено на рис. 3.

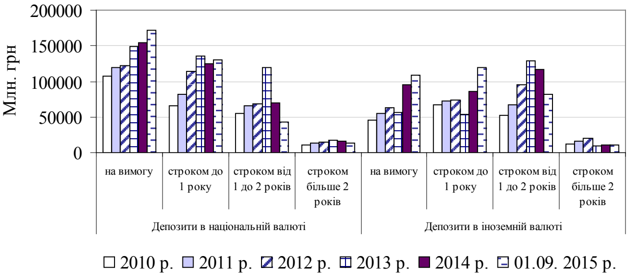

Рис. 3. Депозити резидентів в національній та іноземній валютах за строками погашення

Джерело: розроблено авторами за даними [4]

З табл. 3 видно, що як в національній, так і в іноземній валюті обсяги депозитів строком більше 1 року зменшуються, починаючи з 2014 року. Зростання спостерігається лише депозитів строком до 12 місяців, що свідчить про недовіру фізичних та юридичних осіб банкам в умовах нестабільної економічної ситуації.

Політична та економічна криза, що розпочалася наприкінці 2013 року, погіршила фінансовий стан вітчизняних банків. Як окремі банки, так і вся банківська система України сьогодні функціонують у складних умовах з високими ризиками. Внаслідок кризи на фінансовому і фондовому ринках комерційним банкам доводиться працювати в умовах різкого зниження обсягів фондування, що зумовлено значним відтоком коштів клієнтів, обмеженням доступу до міжнародних ринків капіталу, падінням курсу акцій, зниженням обсягів фінансової підтримки, яку українським дочірнім компаніям надавали іноземні материнські банки. Низький рівень ресурсної бази та перевага коротких пасивів робить банківський сектор надто вразливим до ризику втрати ліквідності, підвищення кредитного та ринкового ризиків. Внаслідок цього банки мають обмежені можливості кредитувати нефінансовий сектор економіки та населення, забезпечувати достатній рівень довіри клієнтів і вкладників. Негативний вплив на банківську діяльність мають низькі доходи населення, а незадовільний фінансовий стан позичальників вимагає створення значних резервів, що в умовах відсутності відносно стабільних джерел надходження ресурсів ускладнює формування ресурсної бази комерційних банків [6].

Нинішня висока ризикованість операцій із залучення ресурсів спонукає комерційні банки інтенсивно використовувати різні способи їхнього захисту для збереження власних фінансових позицій. Одним із таких способів є зважене управління процесом формування ресурсної бази банку. Головною метою банківського менеджменту у сфері ресурсного забезпечення банків є створення оптимальної ресурсної бази, яка за умови найменших видатків на формування фінансових ресурсів сприяє підтримці стабільного рівня дивідендів і доходів, підтримці репутації банку на рівні, достатньому для залучення ним необхідних грошових коштів на вигідних умовах [6].

Неузгодженість обсягів депозитів та кредитів банків за обсягами і термінами, перевага короткострокових депозитів внаслідок зростання недовіри населення до банків призводять до ризику втрати ліквідності. Економічні нормативи ліквідності за останні роки за даними НБУ [7, 8] наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Значення економічних нормативів ліквідності по системі банків України

Період	Значення нормативів		
	Н4 (не менше 20%)	Н5 (не менше 40%)	Н6 (не менше 60%)
2010 р.	58,8	77,33	91,19
2011 р.	58,48	70,53	94,73
2012 р.	69,26	79,09	90,28
2013 р.	56,99	80,86	89,11
2014 р.	57,13	79,91	86,14
01.09. 2015 р.	60,69	76,35	82,25

Джерело: розроблено авторами за даними НБУ [7, 8]

З табл. 1 видно, що незважаючи на дотримання банками всіх нормативів ліквідності, відбувається їх зниження в 2014–2015 рр. відносно попередніх років.

З початку 2015 року всі нормативи ліквідності дещо знижуються, що представлено на рис. 4.

З початку 2015 року спостерігається зниження нормативів Н4, Н5 та Н6. Найменше значення нормативу миттєвої ліквідності Н4 було зафіксовано в березні 2015 р. та дорівнювало 49,11%. Норматив поточної ліквідності Н5 найменшого

значення отримав в червні цього року. Тоді його значення дорівнювало 70,13%, що нижче значення початку року на 9,78 п. п. Норматив короткострокової ліквідності не знижувався нижче 76,93% (в червні поточного року).

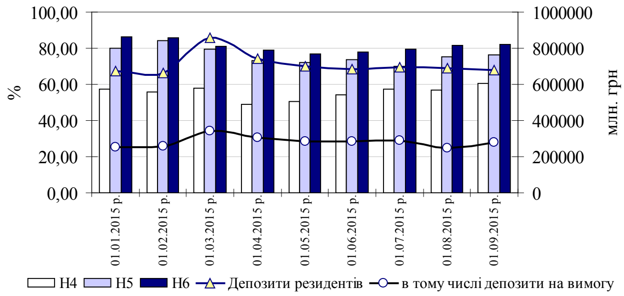

Рис. 4. Динаміка нормативів ліквідності та обсягів депозитів резидентів за 8 місяців 2015 р.

Джерело: розроблено авторами за даними НБУ [7, 8]

Станом на 1 вересня всі нормативи ліквідності збільшилися відносно попередніх п'яти місяців. Що стосується обсягів депозитів, то їх величина дещо знижується, що є негативним фактором розвитку банківської системи.

Ризик ліквідності в цілому визначає проблему недостатності наявних і залучених коштів для того, щоб забезпечити повернення депозитів, видачу кредитів і т. ін. Банк, що зіткнувся з ризиком ліквідності, може бути змушений залучати кошти за поточною ставкою ринку, яка може виявитися вищою за ставку пасиву, що працював до того в банку. Це призведе до зниження прибутку банку. Недостача ліквідності частіше зумовлюється несподіваним і значним відпливом депозитів, що змушує банк позичати кошти за вищою процентною ставкою, ніж ставки, за якими роблять подібні запозичення інші банки, що також негативно впливає на прибуток [9].

Тим самим, завдання з управління ліквідністю полягає в тому, щоб наявні кошти були в розпорядженні банку тоді і там, коли і де вони потрібні йому найбільше. Ліквідність необхідна банкам для того, щоб бути готовими до вилучення депозитів і задовольняти попит на кредити [9].

Висновки і пропозиції. Для забезпечення стабільності депозитної бази необхідно вживати певних заходів:

– підвищення ефективності управління репутаційним ризиком, тобто ризиком погіршення ділової репутації банку;

– вдосконалення управління депозитною базою шляхом детального аналізу і прогнозування залишків коштів на рахунках «до запитання» [10];

– постійне узгодження обсягів, часових і вартісних характеристик пасивних операцій з поточними і прогнозованими активними операціями за допомоги контролю динаміки руху депозитних коштів, що найбільшою мірою сприяють забезпеченню відповідної ліквідності балансу;

– підтримання резерву вільних грошей на мінімальному рівні;

– використання джерел, які дають змогу мінімізувати витрати на залучення коштів;

– оптимізацію процентних ставок за депозитами і ощадними вкладами залежно від строків та інших характеристик [6];

– визначення найбільш вигідних клієнтів з погляду можливості ефективнішого використання їх ресурсів, тобто таких, які забезпечують більшу стабільність [11].

Зважаючи на ситуацію, що склалася сьогодні у банківській сфері, фахівці пропонують НБУ здійснити низку заходів для підтримки ресурсної бази банківської системи, зокрема такі, як: зниження резервних вимог НБУ; активне використання нових інструментів рефінансування банків; удосконалення нормативної бази формування та використання резервів на покриття кредитних ризиків; удосконалення вимог до формування капітальної бази банків, наближення її до світових стандартів у відповідності до Базельської угоди тощо [6].

Всі визначені заходи управління депозитною базою комерційних банків з метою стабілізації її обсягів та урівноваження депозитів та кредитів за термінами є важливими факторами впливу на рівень ліквідності банківських установ.

Список літератури:

1. Банки, що ліквідуються. Фонд гарантування вкладів фізичних осіб (станом на 1 вересня 2015 р.). [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.fg.gov.ua/not-paying/liquidation
2. Асоціація українських банків. Офіційний сайт. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://aub.org.ua/index.php?option=com_arhive_docs&crid=145&menu=104&Itemid=112
3. Довгаль Ю. С. Оцінка ефективності управління ліквідністю на рівні комерційного банку / Ю. С. Довгаль, О. М. Гребінь. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://fkd.khibs.edu.ua/pdf/2011_1/5.pdf
4. Бюлетень (електронне видання) Національного Банку України. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=57897
5. Литовченко О. Ю. Фактори впливу на ліквідність банку / О. Ю. Литовченко, О. С. Хомяченко. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/20_NPRT_2015/Economics/1_196813.doc. htm
6. Заславська Н. П. Особливості формування ресурсного потенціалу банків в умовах економічної нестабільності / Н. П. Заславська // Науковий вісник Ужгородського університету, 2014. – С. 111-113.
7. Значення економічних нормативів по системі банків України за 2015 рік. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=13697659
8. Значення економічних нормативів по системі банків України. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=84901
9. Прасолова В. Управління банківським ризиком ліквідності: актуальні аспекти / В. Прасолова. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.uccu.org.ua/bitstream/123456789/1151/1/Стаття%209.pdf
10. Рудан В. Особливості формування депозитної бази вітчизняних банків та її вплив на ліквідність банківської системи / В. Рудан. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.uran.donetsk.ua/~masters/2013/iem/sinyak/library/Rudan.pdf

11. Гарбар Ж. В. Особливості формування депозитного портфелю банківських установ / Ж. В. Гарбар, І. В. Малясова. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://intkonf.org/ken-garbar-zhv-malyasova-iv-osoblivosti-formuvannya-depozitnogo-portfelyu-bankivskih-ustanov/

Беликова Т.В., Хижняк О.С., Лубянникова В.В.
Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСНОЙ БАЗОЙ БАНКОВ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЛИКВИДНОСТЬ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация
В статье проведен анализ современного состояния депозитной базы коммерческих банков и перспектив изменения ее структуры в будущем как основного источника ликвидности, а также определены основные причины ухудшения структуры одолженных средств как фактора влияния на ликвидность коммерческих банков. Проанализированы депозиты и кредиты резидентов по срокам. Проведен анализ объемов депозитов резидентов в национальной и иностранной валютах по срокам погашения. Исследованы тенденции изменения объемов депозитной базы в условиях экономического и политического кризиса и ее влияние на ликвидность банковской системы Украины. Выделены факторы обеспечения стабильности депозитной базы как фактора влияния на уровень ликвидности банковских учреждений.
Ключевые слова: банк, депозитная база, кредиты, ликвидность, нормативы ликвидности.

Belikova T.V., Khizhniak O.S., Lubiannykova V.V.
Kharkiv National University of Construction Engineering and Architecture

RESOURSE BASE OF BANKS FORMATION AND MANAGEMENT AND ITS' IMPACT ON THE BANKING SYSTEM LIQUIDITY

Summary
There has been analyzed the modern status of deposit base of commercial banks and prospects of their structure changing in the future as the main source of liquidity in this article, as well as basic reasons of borrowed funds structure depravation as the factor of impact on commercial banks liquidity have been defined. Deposits and credits of residents by maturity have been analyzed. The amount of residents deposits in national and foreign currency by maturity has been analyzed. The tendencies of deposit base amount changing under condition of economic and political crisis and its' impact on banking system of Ukraine liquidity have been researched. The factors of providing stability of deposit base as the factor of impact on the level of banking institutions liquidity have been singled out.
Keywords: bank, deposit base, credits, liquidity, norms of liquidity.

УДК 005.21:330.131.7:664.013

РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ВАЖЛИВИЙ ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ХАРЧОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Берегова Т.А.
Одеська національна академія харчових технологій

Стаття присвячена дослідженню необхідності використання ризик-менеджменту на вітчизняних харчових підприємствах, вибору найбільш адекватних методів управління ризиками. Розглянута сутнісна характеристика економічного ризику суб'єктів господарювання, ідентифіковані та охарактеризовані методи управління ризиками шляхом застосування політики ризик-менеджменту. Обґрунтовано необхідність формування стратегії управління економічними ризиками для досягнення стану економічної безпеки підприємств.
Ключові слова: економічна безпека, ризик, ризик-менеджмент, стратегія, управління економічними ризиками.

Постановка проблеми. В сучасних умовах мінливого зовнішнього середовища першочерговим завданням, яке постає перед керівництвом вітчизняних підприємств, є розробка та впровадження заходів з мінімізації негативного впливу ризикових ситуацій, заснованих на дії механізму ризик-менеджменту. Управління ризиками дозволяє підприємству підвищувати свою ефективність шляхом гнучкої і адекватної політики реагування на можливі загрози, мінімізувати ймовірність виникнення ризикових ситуацій, забезпечуючи при цьому належний рівень економічної безпеки суб'єкта господарювання, а також знижувати рівень збитковості підприємства від заподіяної ризиками шкоди.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день існує чимало наукових праць, присвячених поняттю «ризик» та управління ризиками. Визначенням поняття ризику та проблемами управління ризиками займалися як вітчизняні вчені (К.Г. Балабанов, П.І. Верченко, Т.В. Головач, П.П. Грабовий, В.М. Гранатуров, Н.В. Демчук, В.Б. Живетін, В.Л. Кльоба, А.В. Матвійчук, О.Л. Устенко), так і зарубіжні науковці (М. Альберт, М.Х. Мескон, Ф. Хедоури).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Слід відмітити, що управління ризиками залишається ще не достатньо вивченою сферою управлінської діяльності, про що також свідчить відсутність єдиного погляду щодо трактування сутності даного поняття. Тому, з огляду на багатогранність поняття ризику для українських підприємств постає проблема вибору адекватних методів управління ризиками, які б дозволили оцінити реальний вплив загроз та запропонувати шляхи їх попередження, а в разі виявлення – їх усунення.

Мета статті. Головною метою цієї роботи полягає в теоретичному осмисленні необхідності ризик-менеджменту на вітчизняних харчових підприємствах, узагальненні основних методів управління ризиками та наданні практичних рекомендацій щодо вибору методу управління на рівні підприємства для забезпечення його економічної безпеки з урахуванням стратегічного планування та особливостей сучасного економічного розвитку.

Виклад основного матеріалу. В економічній теорії і практиці доведено, що необхідною умовою отримання економічного ефекту у вигляді прибутку є певна доля ризику. Тому з підвищенням рівня ризику зростає й величина прибутку. В теорії управління під ризиком мається на увазі не безпосередньо небезпека, а певний рівень ентропії (величини, що характеризує міру невизначеності системи, міру невизначеності стану або поведінки системи в відповідних умовах, з якою можна спрогнозувати результат) [7]. Як економічна категорія ризик відображає сприйняття суб'єктами підприємницької діяльності певних об'єктивних невизначеностей та прийняття й оцінку ними рішень, обмежених можливими загрозами й невикористаними можливостями.

Для встановлення рівня невизначеності необхідна наявність релевантної інформації, що дозволяє об'єктивно оцінити ймовірність очікуваного результату. Таким чином, ризик пов'язаний з невизначеністю досягнення суб'єктом своїх цілей, що припускає існування як негативних, так і позитивних відхилень.

Аналіз визначень ризику дозволяє виявити основні характеристики ризикової ситуації [6]:

– випадковий характер події, невизначеність реалізованого на практиці результату, тобто невизначеність можливості досягнення суб'єктом своїх цілей;

– наявність декількох варіантів розвитку події чи стану середовища, включаючи негативний, пов'язаний з можливістю виникнення збитку, упущеної вигоди, недосягнення суб'єктом своїх цілей. Ці варіанти можуть бути як усвідомлюваними, так і не усвідомлюваними суб'єктом. В останньому випадку ризики визначаються як невиявлені;

– можливість визначення ймовірності очікуваних результатів;

– ймовірність виникнення втрат (збитків) чи додаткового прибутку.

Особливістю ризик-менеджменту в умовах ринку є те, що будь-який суб'єкт економічної діяльності повинен не уникати можливі ризики, а усвідомлено йти на них задля реалізації власних цілей діяльності та успішного функціонування. Оскільки, навіть незначне уникнення або мінімізація ризиків знижує ефективність діяльності підприємства, що, в свою чергу, веде до значних додаткових витрат та довгострокових несприятливих наслідків у діяльності господарюючого суб'єкта.

Таким чином, основною метою управління ризиками на підприємстві або ризик-менеджменту є забезпечення максимальної ефективності системи управління та досягнення фінансової стійкості й стабільності підприємства, враховуючи стан невизначеності та фактори, що можуть як

© Берегова Т.А., 2015

негативно, так і позитивно вплинути на досягнення головних цілей підприємства [5].

Саме практичне розв'язання проблем, пов'язаних із необхідністю забезпечення стабільного функціонування вітчизняних підприємств, не тільки зараз, але й на перспективу, залежить в основному від ступеня освоєння та впровадження методів та механізму стратегічного управління на практиці.

Що стосується поняття «стратегія», то в галузі управління підприємством як соціально-економічною системою, воно виступає як довгостроковий та комплексний план дій, що має на меті забезпечити швидке реагування підприємства на зміну зовнішньої кон'юнктури, яке може вимагати необхідності стратегічного маневру, перегляд цілей та коригування загального напряму розвитку [1, с. 10]. Відповідно до моделі стратегічного управління стратегія реалізується шляхом розробки внутрішньо фірмових планів, системи бюджетів, спеціальних програм та процедур.

Стратегія управління економічними ризиками є складовою частиною стратегії економічної безпеки та розробляється шляхом реалізації етапів стратегічного планування з урахуванням стратегічних цілей підприємства. Причому саме правильно організована система оцінки та контролю через механізм зворотнього зв'язку забезпечує інформацією не тільки процес реалізації стратегічних планів, але й першочергову розробку стратегії суб'єкта економічної діяльності [5].

Звертаючи увагу на особливості економічного стану підприємств в Україні, можна виділити основні види стратегій управління ризиками:

1) стратегія управління при виявленні високого ризику полягає у забезпеченні рентабельної діяльності шляхом уникнення та передачі ризику. Інакше величина збитків призведе до скорочення та банкрутства підприємства;

2) стратегія управління при виявленні помірного ризику має на меті забезпечити прибуткову діяльність шляхом мінімізації ризику. Інструменти здійснення стратегії: створення резервних фондів, самострахування, диверсифікація, лімітування, здійснення превентивних заходів, отримання кредитів, позик або державних дотацій для покриття збитків та відновлення діяльності тощо;

3) стратегія управління при виявленні низького ризику повинна забезпечити прибуткову діяльність шляхом мінімізації та прийняття ризику. Використовується самострахування та водночас йде пошук додаткових напрямів вкладання коштів (диверсифікація) [5].

Зрозуміло, що отримання максимального прибутку взагалі неможливе без ризику і допомогти керівнику підприємства вийти з кризової ситуації переможцем досить важко, оскільки не існує загальноприйнятих норм, дій або чіткої стратегії поведінки. Можна сказати, що цей процес є індивідуальним, проте існують узагальнені етапи, які є невід'ємними у поведінці управлінців. Основою цього процесу є наступні дії:

1) моніторинг (здійснити SWOT-аналіз, зрозуміти місце появи ризику, визначити які дії управлінського персоналу були порушені аби попередити його появу та розробити план дій щодо збереження підприємства в майбутньому від схожих ризиків);

2) ідентифікація (визначення виду ризику та впровадження дій щодо подолання ризикової ситуації відносно визначеної характеристики ризику). При цьому розрізняють ризики: економічні, технологічні, чисті, фінансові або нефінансові, спекулятивні, фундаментальні або часткові тощо.

3) оцінка ризику полягає у визначенні того, які загрози він несе для підприємства, наскільки він є серйозним, які наслідки можуть бути для підприємства та у прийнятті рішень щодо методів подолання ризикової ситуації;

4) контроль (здійснення конкретних дій щодо подолання ризику).

Таким чином, управління ризиками повинно входити в загально-організаційний процес управління цілим підприємством, який має власну розроблену стратегію й тактику ефективного управління ризиками. Також важливо не тільки реалізовувати управління ризиками, а й періодично переглядати заходи такого управління. Слід відмітити, що розробка методів управління ризиками базується на застосуванні чіткої класифікації ризиків як одного з етапів аналізу, що дозволить в подальшому ідентифікувати та правильно оцінити ризики.

Існує багато класифікаційних ознак, але ми розглянемо класифікацію ризиків за характером діяльності підприємства, за якою ризики поділяються на:

а) підприємницькі, пов'язані з розширенням масштабів виробництва, неповним використанням виробничих потужностей, непередбаченими витратами й втратами, зменшенням прибутку та банкрутством;

б) фінансово-комерційні (ризики непередбачених штрафів, втрат при здійсненні валютних операцій і операцій з цінними паперами, невиконання партнерами умов контракту);

в) професійні, що характеризують низький кваліфікаційний рівень управлінського персоналу підприємства, який складає недостатньо обґрунтовані виробничі та фінансові плани;

г) інвестиційні ризики, пов'язані з інвестуванням проектів, що можуть навіть не принести інвесторам їх очікувані прибутки. Однак, якщо виникла ситуація спланувати інвестиційні кошти на реалізацію проекту в умовах обмеженої інформації, використовують метод аналогій, тобто розраховують середнє значення ризику попереднього інноваційного проекту, здійснюваного підприємством.

Після проведеного аналізу щодо ідентифікації ризиків, здійснюють попередню оцінку ризику, що полягає у складанні списку можливих ризиків, які матимуть вплив на діяльність підприємства, а потім визначають випадки, при яких ці ризики можуть виникнути.

В сучасній науковій економічній літературі розглядають дві групи методів оцінки економічного ризику: кількісні чи об'єктивні (математичні, статистичні та ймовірнісні, аналітичні); якісні чи суб'єктивні (моделювання, оптимізація та теорія ігор, методи стохастичного програмування, аналогів).

Кількісні чи об'єктивні методи передбачають оцінку ризику в абсолютному й відносному вираженні, при цьому формується набір сценаріїв і можуть бути побудовані для окремих ризиків

функції розподілу ймовірності настання втрат залежно від їх розмірів. Найбільш розповсюдженими і універсальними є: метод експертних оцінок; статистичний; аналітичний; побудова дерева рішень; використання аналогій; нормативний та рейтинговий [4, с. 175].

Якісний аналіз ризику є більш складним методом оцінки економічних ризиків і визначає можливі види ризиків та фактори, що впливають на рівень ризиків при здійсненні визначеного виду діяльності. До найбільш поширених методів даного виду аналізу відносяться: аналіз наслідків, аналіз ймовірності (стосовно збитку), аналіз ймовірності (стосовно сприятливих можливостей), експертний метод [4, с. 174].

Основним методом визначення ризикових операцій виступає аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства згідно річної фінансової звітності та матеріалами попередніх ревізій. Можна виділити два методи визначення ризикових операцій: орієнтація на фінансові порушення, які виявлені на інших підприємствах, та орієнтація на операції, внутрішній контроль яких не забезпечений та відсутність якого збільшує ймовірність проведення ризикових операцій (наприклад, 50% випадків виникнення ризикових ситуацій обумовлене низькою якістю внутрішнього контролю).

Слід зазначити, що головне в оцінці ризику при проведенні внутрішнього або зовнішнього аудиту ефективності – це визначення показників допустимого та критичного ризику, а головною метою розробки моделі управління ризиками на підприємстві є виявлення всіх можливих фінансових і економічних ризиків, а також зменшення фінансових збитків, пов'язаних з економічними ризиками.

Однак, досить часто вітчизняні підприємства стикаються з труднощами, навіть при чіткому дотримуванні плану та обраної стратегії управління. Все це відбувається по наступним причинам: неясна постановка місії, цілей; низька компетентність та недостатня відповідальність як управлінського персоналу (менеджерів), так і багатьох співробітників; неправильне розуміння зі сторони оперативного керівництва загальної корпоративної стратегії підприємства; нечітка постановка завдань до виконання та слабка координація діяльності за їх реалізацією; низький рівень контролю над стратегічно важливими показниками для оцінки успішної реалізації стратегії; слабка інформаційна база; нераціональне використання та розподіл ресурсів; відкрита протидія запланованим змінам та ігнорування зацікавленими особами можливих труднощів реалізації стратегії управління підприємством.

Слід зазначити, що формулювання тільки стратегії управління економічними ризиками недостатньо, необхідно мати ще механізм її реалізації, що припускає: створення ефективної системи оцінки та контролю прийнятих управлінських рішень; створення на підприємстві спеціального підрозділу, якому буде доручено управління ризиками; виділення коштів і формування спеціальних резервів для страхування ризиків, покриття отриманих збитків і втрат.

В зарубіжній та вітчизняній літературі представлена досить різноманітна сукупність методів управління ризиками, що класифікується за наступними ознаками: за підходом до мінімізації ризику, за характером впливу на ризик, за співвідношенням заходів з управління і ризикової ситуації, а також за специфікою сфери застосування (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація методів управління ризиками на підприємствах

Ознака класифікації	Методи управління ризиками
За підходом до мінімізації [1, с. 261]	1) уникнення; 2) зниження; 3) збереження; 4) передача
За характером впливу на ризик [2, с. 93]	1) методи уникнення ризику; 2) методи локалізації ризику; 3) методи дисипації ризику; 4) методи компенсації ризику
За співвідношенням заходів з управління і ризикової ситуації [2, с. 90]	1) методи трансформації ризику; 2) методи фінансування ризику
За специфікою сфери застосування	1) методи, пов'язані зі специфікою окремих видів ризику; 2) методи, пов'язані зі специфікою окремих галузей господарства

Джерело: [8, с. 37]

Розглянемо більш детально методи управління ризиками згідно кожній ознаці класифікації. Перший підхід, що відноситься до мінімізації ризиків, складається з таких методів управління ризиками:

1. Метод уникнення означає відмову керівництва від реалізації проекту, пов'язаного з ризиком (відмова від ненадійних партнерів і некомпетентних працівників; відмова від господарських ризиків). Недолік методу – неможливість отримання прибутку підприємством.

2. Метод зниження носить попереджуючий характер і спрямований на зменшення розмірів можливого збитку або ймовірності настання несприятливих умов (вибір надійних постачальників; диверсифікація закупок, ринків збуту, діяльності; заходи щодо досягнення технічної безпеки засобів виробництва; проведення цілеспрямованого маркетингу; лімітування; інтеграція тощо). Недолік методу полягає в обмеженні можливостей підприємця щодо зниження вірогідності виникнення ризиків та/або рівня можливих збитків.

3. Метод збереження означає залишення ризику за інвестором, тобто на його відповідальності (без фінансування; залучення зовнішніх джерел у вигляді державних дотацій, банківських позик; самострахування). Використання даного методу можливе тільки за умови, що наслідки ризику можуть бути компенсовані за рахунок власних ресурсів.

4. Метод передачі характеризує передачу відповідальності за ризик третім особам, часто за винагороду, при збереженні існуючого рівня ризику (страхування; хеджування; отримання фінансових гарантій; укладання контрактів). Сторона, яка приймає на себе ризик, як правило, не

має ніяких засобів для того, щоб знизити рівень ризику. Можлива нестача коштів для покриття збитків, пов'язаних з передачею ризику [3, с. 97].

Класифікація за характером впливу на ризик представлена наступними групами методів:

1) методи уникнення ризику (відмова від ненадійних контрагентів, ризикованих проектів та господарських ризиків; пошук гарантів);

2) методи локалізації ризику (створення спеціальних підрозділів на підприємстві);

3) методи дисипації ризику (розподіл відповідальності та ризику у часі; диверсифікація поставок, діяльності та збуту);

4) методи компенсації ризику (стратегічне планування, моніторинг макросередовища, активний цілеспрямований маркетинг, створення резервів).

Згідно цій класифікації методи уникнення і передачі ризиків можна об'єднати в групу ухилення від ризику. Метод локалізації частіше використовують тоді, коли можна чітко визначити джерела ризику (на великих підприємствах при впровадженні інноваційних проектів). Методи дисипації відповідають методам зниження рівня збитків з попередньої класифікації. Методи компенсації мають запобіжний характер і відповідають методам зниження ймовірності ризику.

За співвідношенням у часі заходів з управління та настання ризиків виділяють дві групи методів:

1) методи трансформації ризику, які носять запобіжний характер;

2) методи фінансування ризику.

Останньою ознакою класифікації є класифікація за специфікою сфери застосування:

1) методи, пов'язані зі специфікою окремих видів ризику, слугують для управління:

а) валютними ризиками (форфейтування, хеджування);

б) інформаційними ризиками (створення нормативної документації з описом дій персоналу, направлених на запобігання інформаційних ризиків; дублювання та періодичне копіювання інформації на резервні носії тощо);

в) кадровими ризиками (ретельний підбір кадрів; вдосконалення системи мотивації персоналу; підвищення кваліфікації працівників та ін.).

2) методи, пов'язані зі специфікою окремих галузей господарства, повинні враховувати особливості тієї галузі, в якій діє підприємство.

Слід відмітити, що задача кожного ризик-менеджера на підприємстві повинна складатися з розробки такого виду класифікації. Це дозволить ідентифікувати можливі заходи з управління ризиковими ситуаціями, які відповідатимуть сфері діяльності підприємства, і тим самим сприяти готовності підприємства відповідати на загрози навколишнього середовища. Прикладом такої класифікації для підприємства харчової галузі є наступні специфічні методи:

– реорганізація та реструктуризація підприємства;

– вкладання коштів в розвиток кадрового потенціалу;

– оновлення основних фондів за допомогою договорів лізингу;

– використання систем управління якістю;

– підтримка ділових зв'язків з партнерами для активізації інноваційної діяльності.

Відмітимо, що економічні ризики притаманні будь-яким формоутворенням на різних стадіях їх розвитку, а тому від своєчасності та глибокому аналізі цих ризиків буде залежати формування ліквідності, платоспроможності, його ділова активність та кінцевий фінансовий результат господарювання.

Висновки і пропозиції. Підприємства харчової промисловості, як найважливіший структурний елемент національної економіки, мають приділяти особливу увагу проблемам управління ризиками та забезпеченню власної економічної безпеки, яка полягає в досягненні стабільності та максимальній ефективності їх функціонування, а також у високому потенціалі розвитку в майбутньому.

Враховуючи можливі ризики, ймовірність їх настання та ступінь впливу, кожне підприємство повинне застосовувати у своїй діяльності ефективний механізм управління економічними ризиками, який базуватиметься на стратегії управління ризиком, формування якої залежить від особливостей господарської діяльності підприємства. Також буде доцільним складання власної класифікації методів управління ризиками, які будуть пов'язані як зі специфікою окремих, найбільш вагомих для підприємства видів ризику, так і зі специфікою галузі.

З огляду на проведене дослідження, можна очікувати підвищення ефективності системи оцінки ризику шляхом комплексного застосування кількох методів, що дасть змогу перевірити та доповнити дані, отримані за допомогою тільки одного методу, результатами іншого.

Таким чином, керівництво підприємства володітиме обґрунтованим інструментарієм з управління ризиками, що в свою чергу приведе до вибору адекватного методу управління ризиками та дозволить підприємству гнучко реагувати на загрози навколишнього середовища, а також підвищувати свою ефективність.

Список літератури:

1. Василенк В. О. Стратегічне управління [Текст]: навч. посіб. / Василенко В. О., Ткаченко Т. І. – К.: ЦУЛ, 2003. – 396 с.
2. Івченко І. Ю. Моделювання економічних ризиків і ризикових ситуацій [Текст]: навч. посіб. / Івченко І. Ю. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 334 с.
3. Иванов А. А., Олейников С. Я., Бочаров С. А. Риск-менеджмент [Текст]: учеб.-метод. компл. – М.: Изд. центр ЕАОИ. – 2003. – 193 с.
4. Доценко І. О. Методичні основи оцінки ризиків підприємницької діяльності як складової системи управління економічною безпекою підприємства [Текст] / І. О. Доценко // Вісник Дніпропетровського університету. – 2011. – № 5(4). – С. 171–176.
5. Ковернега Т. А. Особливості формування стратегії управління економічними ризиками для забезпечення економічної безпеки на вітчизняних підприємствах [Текст] / Т. А. Ковернега // Науковий вісник ХДУ. Серія «Економічні науки». Випуск 8. Частина 7. – Херсон, 2014. – С. 98–102.

6. Коломієць Г. І. Податкові ризики: сутність та класифікація [Текст] / Г. І. Коломієць // Ринок цінних паперів. – 2009. – № 6. – С. 27–33.
7. Пинская М. Р. Налоговый риск: сущность и проявления [Текст] [Электронный ресурс] / М. Р. Пинская // Органическая экономика. – Режим доступа: http://organictheory.ru/taxplaning/taxrisk/
8. Черненко Ю.О. Вибір методів управління ризиками на промисловому підприємстві [Текст] / Ю. О. Черненко // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова, 2014. – Т. 19. – Вип. 1/2. – С. 36–39.

Береговая Т.А.
Одесская национальная академия пищевых технологий

РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация
Статья посвящена исследованию необходимости использования риск-менеджмента на отечественных пищевых предприятиях, выбора наиболее адекватных методов управления рисками. Рассмотрена сущностная характеристика экономического риска субъектов хозяйствования, идентифицированы и охарактеризованы методы управления рисками путем применения политики риск-менеджмента. Обоснована необходимость формирования стратегии управления экономическими рисками для достижения состояния экономической безопасности предприятий.
Ключевые слова: экономическая безопасность, риск, риск-менеджмент, стратегия, управление экономическими рисками.

Beregova T.A.
Odessa National Academy of Food Technologies

RISK MANAGEMENT AS THE IMPORTANT TOOL FOR ECONOMIC SECURITY ON THE DOMESTIC ENTERPRISES

Summary
The article investigates the need for risk management on domestic food companies, selecting the most appropriate methods of risk management. The essential characteristic of entities' economic risk is considered, the methods of risk management with using the risk management policies are identified and described. The necessity of forming economic risk management strategies to achieve a state of economic security is justified.
Keywords: economic security, risk, risk management, strategy, management of economic risk.

УДК 338.28

МЕТОДИ ВРАХУВАННЯ РИЗИКУ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ СТАВКИ ДИСКОНТУВАННЯ В ІНВЕСТИЦІЙНОМУ АНАЛІЗІ

Богдан С.В., Пернарівський О.В.
Національний університет державної податкової служби України

Досліджуються підходи до визначення ставки дисконтування при аналізі ефективності інвестиційних проектів. Аналізуються особливості визначення безризикової ставки відсотка. Розглядаються методи визначення премії за ризик при встановленні ставки дисконтування при аналізі ефективності інвестиційних проектів.
Ключові слова: інвестиційний проект, ефективність, ставка дисконту, безризикова ставка, премія за ризик.

Постановка проблеми. Інвестиційна діяльність є однією з необхідних умов сталого зростання економіки, а також ефективного функціонування, конкурентоспроможності, розвитку більшості підприємств. Вона здійснюється у формі опрацювання інвестиційної програми, окремих інвестиційних проектів та моніторингу їх реалізації. Ставка дисконтування – інструмент, який використовується для переведення очікуваних грошових потоків, що генеруються певним проектом або активом у поточну вартість цього активу. Як і будь-який інший інструмент, його слід використовувати з обережністю і розумінням того, як у яких ситуаціях і при яких припущеннях він

© Богдан С.В., Пернарівський О.В., 2015

працює. Тому одним з найскладніших завдань, з яким стикається менеджер в процесі проведення інвестиційного аналізу є визначення ставки дисконтування, яка використовується для розрахунку критеріїв економічної ефективності інвестицій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Загальні питання функціонування інвестиційного ринку, а також методологія інвестиційного аналізу займають досить вагоме місце в наукових дослідженнях як за кордоном, так і в Україні. У цьому напрямі активно працюють такі вітчизняні фахівці як І. Бланк, Б. Луців, О. Ляхова, Т. Майорова. Зарубіжний досвід ведення банківської інвестиційної діяльності досліджено в роботах Д. Блекуела, А. Жуліної, Л. Ігоніної, І. Камнєва тощо. Але на сьогодні актуальним є продовження наукових досліджень, спрямованих, зокрема, на удосконалення методів встановлення безризикової ставки та врахування ризиків при аналізі інвестиційних проектів.

Мета статті. Завданням дослідження є аналіз підходів до визначення ставки дисконтування при аналізі ефективності інвестиційних проектів, з'ясування особливостей визначення безризикової ставки відсотка та аналіз методів визначення премії за ризик при встановленні ставки дисконтування при оцінюванні ефективності інвестиційних проектів в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. В теорії і практиці оцінки бізнесу передбачається, що ставка дисконтування має включати мінімально гарантований рівень доходності, не залежний від напрямів інвестиційних вкладень, корекцію на темпи інфляції і ступінь ризику конкретного інвестиційного проекту (ризик даного виду інвестування, ризик неадекватного управління інвестиціями, ризик втрати ліквідності даного інвестиційного проекту і т. п.). Всі перераховані вище елементи ставки дисконтування по-різному інтерпретуються в наступних основних підходах до її визначення [1]:

1) метод експертних оцінок;
2) нормативний метод;
3) кумулятивний метод;
4) метод вартості власного капіталу;
5) метод середньозваженої вартості капіталу (WACC).

Метод експертних оцінок базується на думці фахівців – експертів в області інвестиційного аналізу, які мають глибокі професійні знання з оцінки і реалізації галузевих проектів або з оцінки тієї чи іншої сфери бізнесу [2]. Застосування даного методу може бути обумовлено такими основними причинами: неповною інформацією або взагалі її відсутністю, неможливістю формалізувати оцінювані об'єкти і т. п. Цей метод має кількісну оцінку, яка може бути визначена за допомогою розрахунку середньоарифметичних ставок дисконтування (у проведенні оцінки беруть участь, як правило, декілька експертів) на основі (порядкових) рангових шкал (від слова ранжування – впорядкування градації ставки дисконтування відповідно до зменшення або зростання її значення залежно від ризику та доходності). Одним з видів експертної оцінки є оцінка ставки дисконтування шляхом аналогії (попарного порівняння ставок дисконтування типових об'єктів) на основі власного і (або) зовнішнього досвіду.

До найбільш поширених на практиці прийомів експертного методу оцінки відносяться: створення комісії (відкрите, колективне обговорення або навіть голосування); за допомогою суду (призначаються експерти-захисники, їх опоненти та судді); спосіб Дельфи (індивідуальне опитування експертів, зворотний зв'язок між експертами і колективність при обговоренні). До переваг експертного методу розрахунку ставки дисконтування слід віднести професіоналізм експертів, використання і врахування колективної думки, відносну простоту розрахунку. До недоліків – проблематичність залучення незалежних та кваліфікованих експертів і суб'єктивність отриманих оцінок.

Нормативний метод передбачає розробку і використання розрахункових або рекомендованих нормативних ставок дисконтування, які є гнучкими і залежать від виду (типу) проекту, розміру ризику, виду економічної діяльності і т. п. Чим більша кількість чинників буде врахована при розрахунку нормативних ставок дисконтування, тим вищим буде рівень економічного їх обгрунтування. Проте на практиці нормативні ставки дисконтування, як правило, складаються з двох елементів: *безризикової* або мінімально прийнятної ставки доходності та *премії за ризик*, яка варіює залежно від ризику конкретного інвестиційного проекту. Спектр застосування даного методу досить широкий, це і регламентація стратегії інвестиційної діяльності великих компаній, холдінгів, а також вимоги до здійснення інвестицій за рахунок бюджетного співфінансування органами державного або муніципального управління.

Розглянемо особливості методів визначення безризикової ставки, яка відображає фактичні ринкові можливості вкладення грошових коштів фірм і фізичних осіб без ризику їх втрати. Основними вимогами до безризикової ставки є:

– відображення доходності найбільш ліквідних активів з високою гарантією повернення капіталу;
– відображення доходності доступного для інвестора альтернативного варіанту вкладень.

Відомо, що безризикова ставка може бути визначена двома основними способами: за доходністю державних довгострокових облігацій і за результатами аналізу фінансового ринку.

Аналіз опублікованих матеріалів з визначення безризикових ставок [1], [4] дає можливість зробити висновок про те, що в якості можливих безризикових ставок в Україні можна розглядати ставки за такими фінансовими інструментами:

1) *в гривневому еквіваленті:*
– ОВДП (на сьогодні 11-12%);
– гривневі строкові (більше року) депозитні ставки Ощадбанку (18,25-21%).

2) *в валютному еквіваленті:*
– валютні внутрішні і зовнішні облігації державної позики (8-9%);
– валютні депозити Ощадбанку (7,25-9,5% у доларовому еквіваленті).

До основних недоліків використання перерахованих вище ставок як можливих безризикових ставок відносяться:

1) при доходності за ОВДП гарантії повернення цих вкладень не розглядаються інвесторами як безумовні;
2) варіація депозитних ставок досить велика (декілька відсотків) і відображає не стільки рі-

вень ризиків вкладників, скільки прагнення банків до надприбутків (якщо в світовій практиці різниця між кредитними і депозитними ставками може не перевищувати 0,5%, то вітчизняні банки відверто перекладають більшість ризиків на вкладників та кредиторів);

3) ставки за українськими єврооблігаціями можуть не відображати ринковий рівень доходності при мінімальному ризику і визначатись, перш за все, політичними, а не економічними чинниками.

Очевидно, що чистий процентний дохід банку визначається різницею між ставками за кредитом і депозитом. При скороченні цієї різниці обидві величини прямують до ставки рефінансування Національного банку України. Отже, логічним є використання як безризикової ставки ставки рефінансування НБУ, як граничної ставки за депозитом при депозитних ризиках, прямуючих до нуля. При цьому слід врахувати виправдані інвестиційні ризики і витрати щодо управління портфелем інвестицій при визначенні надбавок за ризики. Крім того, за законодавством і судовою практикою сума відшкодування за користування чужими коштами розраховується саме виходячи з ставки рефінансування НБУ (облікової ставки). Тобто саме такий рівень доходів на вкладений капітал захищається державою.

Після визначення безризикової ставки дисконтування можна розрахувати ставку дисконтування з урахуванням інвестиційного ризику (R):

$$R = R_F + R_P, \qquad (1)$$

де R_P – надбавка за ризик.

Перевагами нормативного методу є його простота, врахування ризику, властивого тій чи іншій категорії проектів, а також можливість регламентації норм дисконту в межах компанії, відомства, сфери діяльності і т. п.

Таблиця 1

Види ризику та значення премій за ризик

Вид ризику	Премія за ризик, %
Розмір компанії	0 – 3
Структура капіталу	0 – 5
Диверсифікація клієнтури	0 – 3
Виробнича та територіальна диверсифікація	0 – 4
Рентабельність підприємства та прогнозованість його доходів	0 – 4
Якість управління	0 – 5
Інші власні ризики	0 – 5

Як свідчить практика, найчастіше в процесі оцінки бізнесу при визначенні ставки дисконтування застосовується *метод кумулятивної побудови*, який найкраще враховує всі види ризиків інвестиційних вкладень, пов'язаних як з чинниками загального для галузі (виду економічної діяльності) та економіки в цілому характеру, так і із специфікою оцінюваного проекту. Метод базується на експертній оцінці ризиків, пов'язаних з вкладенням коштів в оцінюваний проект. Ставка дисконтування розраховується шляхом збільшення безризикової ставки на премії за різні види ризиків, пов'язаних із специфікою конкретного інвестиційного проекту. Загальне правило таке: чим більший ризик, тим вища очікувана ставка віддачі на вкладений капітал (премія за ризик). При цьому премія за кожен вид ризику може визначатись в інтервалі від 0% до 5% (таблиця 1) [1].

Детальніше чинники ризику інвестиційного проекту можна подати таким чином:

1) розмір підприємства – найбільш очевидною перевагою, яку має велике підприємство, полягає у відносно більш легкому доступі на фінансові ринки, а також більшій стабільності бізнесу порівняно з малими конкурентами;

2) структура капіталу, що складається з власних і позикових коштів у певному співвідношенні і яка визначається аналізом таких фінансових коефіцієнтів: коефіцієнт автономії, частка довгострокової заборгованості в пасиві балансу, частка кредиторської заборгованості, коефіцієнти ліквідності і т.д.;

3) диверсифікація (виробнича та територіальна);

4) диверсифікація клієнтури згідно теорії маркетингу. Чим більше у підприємства споживачів, тим за інших рівних умов стійкіший бізнес. Проте рівень диверсифікації визначається не лише кількістю клієнтів, але і часткою збуту, що припадає на кожного з них. Чим менше нерівність питомих ваг виручки, що припадає на конкретних клієнтів, тим за інших рівних умов меншою мірою підприємство залежить від конкретного споживача;

5) якість управління проявляється на всіх сторонах існування підприємства, тобто поточний стан підприємства та перспективи його розвитку багато в чому зумовлені якістю управління.

Дослідження чинників за кожним видом ризику і визначення діапазону їх оцінки за допомогою інтерполяції слід здійснювати на основі опитування управлінського персоналу. Опитувальна статистика є одним з основних джерел інформації про стан досліджуваного підприємства і його перспективи.

Розрахунок ставки дисконтування за кумулятивним методом здійснюється за такою формулою:

$$R = R_F + \sum_{i=1}^{n} R_{Pi}\,, \qquad (2)$$

де R_{Pi} – премія за і-тий ризик.

Сукупна премія за ризик залежно від типу проекту може визначатись за даними таблиці 2 [3].

Таблиця 2

Премії за ризик для різних типів проектів

Величина ризику	Мета проекту	Премія за ризик
Низький	Оновлення виробничого устаткування	3-5
Середній	Розширення діючих виробничих програм	8-10
Високий	Впровадження нових продуктів	13-15
Дуже високий	Вкладення в інновації	18-20

Ставка дисконтування також може визначатись на основі *моделі оцінки капітальних активів* (Capital Assets Pricing Model, CAPM) [4]:

$$R = R_f + |\beta| (R_m - R_f), \qquad (3)$$

де R_f – безризикова ставка відсотка;

β – коефіцієнт «бета» (міра систематичного (галузевого) ризику);

R_m – середньоринкова ставка доходності, в якості якої може використовуватись середньоринкова ставка за банківськими кредитами.

Систематичний ризик (також відомий як ринковий або ризик, що не диверсифікується) є мірою, яка характеризує наскільки варіація доходів від проекту (активу) є більшою або меншою ніж від портфеля проектів (активів). Систематичний ризик не може бути усунений шляхом диверсифікації.

Важливими питаннями, які потрібно розглядати в контексті систематичного ризику є:

- Яким він є?
- Наскільки значимий ризик?
- Хто несе ризик?

Методика визначення ставки дисконтування при аналізі ефективності проектів, які реалізуються за схемою державно-приватного партнерства, може бути подана у вигляді дерева рішень [4]:

Крок 1. Визначення систематичного ризику проекту і джерел його виникнення.

Крок 2. Якщо систематичний ризик породжується Урядом, за міру ставки дисконтування береться безризикова ставка.

Крок 3. Якщо систематичний ризик породжується приватним сектором, ставка дисконтування визначається як сума безризикової ставки та премії за систематичний ризик.

Крок 4. Якщо систематичний ризик породжується як Урядом так і приватним сектором, то ставка дисконтування визначається як сума безризикової ставки та частини премії за систематичний ризик пропорційно до частки систематичного ризику, який породжується приватним сектором.

В зарубіжній практиці безризикова ставка як основа ставки дисконтування для оцінки ефективності інвестиційних проектів може визначатись як різниця між ринковою ставкою за довгостроковими зобов'язаннями в національній валюті та кредитними дефолтними спредами (CDS), значення яких залежить від кредитного рейтингу даної країни [5].

За цим підходом (з урахуванням поточного кредитного рейтингу України Caa3) значення безризикової ставки виходитиме:

$$Rf = 22\% - 7,5\% = 14,5\%.$$

Висновки і пропозиції. Провівши аналіз різних підходів до визначення безризикової ставки при встановленні ставки дисконту для оцінювання ефективності інвестиційних проектів, можна стверджувати, що на сьогодні її значення у вітчизняних реаліях становить приблизно 15%.

Що стосується премії за ризик як складової ставки дисконту при оцінюванні ефективності інвестиційних проектів в різних галузях, то основною запорукою її адекватного визначення є обгрунтована оцінка галузевого ризику, який може вимірюватись коефіцієнтом чутливості β. Він може визначатись шляхом співставлення варіацій грошових потоків при реалізації інвестиційних проектів в певній галузі та в економіці в цілому з урахуванням кореляції між цими показниками.

Список літератури:

1. Камнев И. М. Методы обоснования ставки дисконтирования / И. М. Камнев, А. Ю. Жулина // Проблемы учета и финансов. – 2012. – № 2(6) – С. 30-35.
2. Вітлінський В. В., Пернарівський О. В., Баранова А. В. Оцінка кредитоспроможності позичальника та ризику банку // Фінанси України. – 1999. – № 12. – С. 91-102.
3. Janekova J. Risk quantification approaches to the assessment of economic efficiency of investments / Janekova J., Krauszova A., Cvetkovic S. // Facta Universitatis, Series: Mechanical Engineering – 2009. – Vol. 7, № 1. – P. 149-155. – Режим доступу: http://facta.junis.ni.ac. rs/me/me2009/me2009-12.pdf
4. New South Wales Government Technical Paper: Determination of Appropriate Discount Rates for the Evaluation of Private Financing Proposals – February 2007. – Режим доступу: http://treasury.nsw.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/3107/discount.pdf
5. Aswats Damodaran. What is the riskfree rate? A Searh for the Basic Building Block // Stern School of Business, New York University – December 2008. – Режим доступу: http://people.stern.nyu.edu/adamodar/pdfiles/papers/riskfreerate.pdf

Богдан С.В., Пернаровский А.В.
Национальный университет государственной налоговой службы Украины

МЕТОДЫ УЧЕТА РИСКА ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ СТАВКИ ДИСКОНТИРОВАНИЯ В ИНВЕСТИЦИОННОМ АНАЛИЗЕ

Аннотация
Исследуются подходы к определению ставки дисконтирования при анализе эффективности инвестиционных проектов. Анализируются особенности определения безрисковой процентной ставки. Рассматриваются методы определения премии за риск при установлении ставки дисконтирования при анализе эффективности инвестиционных проектов.
Ключевые слова: инвестиционный проект, эффективность, ставка дисконта, безрисковая ставка, премия за риск.

Bogdan S.V., Pernarivsky O.V.
National University of the State Tax Service of Ukraine

RISK TAKE INTO COSIDERATION METHODS IN DETERMINING OF DISCOUNT RATE IN INVESTMENT ANALYSIS

Summary
The approaches to evaluating the discount rate in the analysis of investment projects are investigated. The features for evaluating of risk-free interest rate are analyzed. The methods for determining of the risk premium in assessing the effectiveness of investment projects are considered.
Keywords: investment project, efficiency, discount rate, risk-free interest rate, risk premium.

УДК 330.341.2:338.24

НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ТЕХНОЛОГІЧНИМИ ПЛАТФОРМАМИ

Георгієв В.А.
Інститут інноваційного провайдингу

В дослідженні запропоновано науково-практичні аспекти формування та управління технологічними платформами в Україні. Проаналізовано переваги та недоліки різноманітних видів інноваційного паркінгу в межах технологічних платформ. Запропоновано визначення поняття «технологічна платформа». Обґрунтовано, що в якості керуючого інституту технологічної платформи найбільш ефективне створення наукового парку.
Ключові слова: інновації, індустріальний парк, інноваційний паркінг, кластери, науковий парк, технологічний парк, технологічна платформа, трансфер інновацій.

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Постановка проблеми. Європейський союз обрав курс на інтенсифікацію досліджень за напрямками інноваційної діяльності в межах програми наукових досліджень Horizon 2020. Подальший розвиток інноваційних систем вимагає розробки інноваційної інфраструктури. Створення ефективної економічної системи базується на використанні інструментів, методів та механізмів інфраструктурної реалізації механізмів інноваційного менеджменту. Світовий досвід засвідчив актуальність проектування організаційно-економічних відношень між підприємствами, споживачами, представниками державної влади на базі комунікаційних механізмів технологічних платформ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем становлення та функціонування інноваційної інфраструктури присвячені праці низки зарубіжних авторів: А. Андерсона [17], М. Кастелса [19], С. С. Отрі [18], М. Портера [20], Р. Смілор [21] та ін. Вивчанням ролі та завдань створення інноваційної інфраструктури, проблемами інтеграційної взаємодії між учасниками інноваційного розвитку займаються наступні вітчизняні автори, серед яких: В. Геєць [1], В. Захарченко [5], М. Зубець [6], П. Смертенко [13], В. Соловйов [14], І. Уханова [15], Л. Федулова [16] та ін.

Проте, науково-практичні аспекти створення технологічних платформ та управління розвитком інноваційної інфраструктури опрацьовано не повною мірою, що обумовило актуальність цього дослідження.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз організаційно-правових засад вітчизняної інноваційної діяльності [8-12] свідчить, що, в той час, як в провідних економіках світу технологічні платформи виступають вагомою запорукою інноваційно-інвестиційного розвитку сучасних конкурентоспроможних підприємств [2-4; 7], в Україні сьогодні відсутнє чітке визначення поняття, правового статусу та механізмів реалізації технологічних платформ.

Мета і завдання дослідження. Дослідження присвячене розробці науково-організаційних аспектів формування та управління технологічними платформами задля забезпечення інноваційного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. В результаті проведених досліджень ми дійшли до висновку, що технологічна платформа: це механізм комунікації учасників інноваційної діяльності, яка базується на мережевих засадах, кластерної інтеграції та створюватиме умови трансформації наукових знань в інноваційні продукти та/або дифузії інновацій серед її учасників.

Запропоновано структуру типового паспорту технологічної платформи:

– Мета, завдання (дерево цілей) та ресурси (дерево ресурсів) створення технологічної платформи;

– Вимоги до учасників (в т.ч. державних організацій) щодо формування та діяльності технологічної платформи;

– Вимоги до наукових знань, що перетворюються в інноваційні продукти (профіль трансферу технологій);

© Георгієв В.А., 2015

– Стратегічний і сценарний аналіз економічного та інноваційного потенціалу технологічної платформи;

– Вимоги до ринкової трансферної та управляючої інфраструктурі, що забезпечує реалізацію технологічної платформи (наукові парки, технологічні парки, індустріальні парки тощо);

– Організаційно-правові аспекти кооперації учасників технологічної платформи в процесі реалізації інноваційних бізнес-проектів;

– Методологія розробки та реалізації інтеграційних проектів інноваційно-інвестиційного розвитку.

Реалізація технологічної платформи на засадах програмно-цільового методу базується на цільовому створенні відповідної системи елементів (інфраструктурних учасників від генераторів наукових знань до операторів логістичного супроводу) та використанні відповідних технічної, операційної та організаційної підсистеми (технологічні, інноваційні, фінансові та інвестиційні профілі, технологічні стандарти, сертифікати та інформаційне забезпечення) (рис. 1).

Технічну підсистему (hardware) технологічної платформи формують суб'єкти інноваційної діяльності – підприємства, науково-дослідні установи, вищі навчальні заклади тощо. Операційну підсистему (software) технологічної платформи формують організаційно-комунікаційні відносини за приводом трансферу інновацій. Організаційну підсистему (orgware) технологічної платформи формує керуючі юридичні особи та їх об'єднання технологічної платформи – наукові, технологічні, індустріальні парки.

В табл. 1 проведено порівняльний аналіз основних видів керуючої інфраструктури, що можуть бути використані для інтеграції інноваційних процесів в межах технологічної платформи.

В результаті проведених досліджень ми дійшли до висновку, що найбільш оптимальною формою організації управляючих інфраструктурних рішень інноваційного паркінгу для вітчизняних підприємств в межах технологічної платформи є наукові парки.

Цей висновок ґрунтується на низці наступних положень: високий попит вітчизняних підприємств наукоємних галузей на конкурентоспроможні та умовно недорогі інноваційні бізнес-рішення; невеликі інвестиційні витрати на утворення наукових парків; розвинутою науковою вітчизняною базою.

Особливості статусу наукової установи-засновника наукового парку зберігають статус юридичної особи та підпорядкування; формують ста-

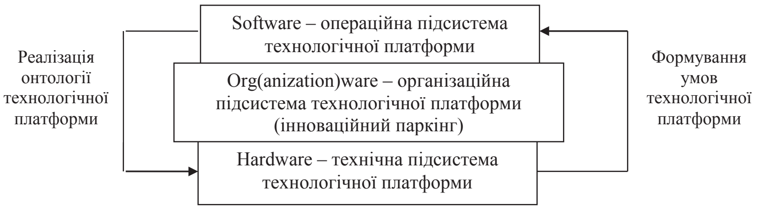

Рис. 1. Концептуальна схема структури технологічної платформи

Таблиця 1

Аналіз переваг і недоліків інституціональних управлінських структур технологічних платформ в Україні

Інноваційний парк	Переваги	Недоліки
Науковий парк – це юридична особа, що створюється з ініціативи вищого навчального закладу та / або наукової установи шляхом об'єднання внесків засновників для організації, координації, контролю процесу розроблення і виконання проектів наукового парку. Засновники наукового парку – наукові установи та інші юридичні особи, що уклали засновницький договір про створення наукового парку, мають право вийти з наукового парку, отримувати інформацію про його діяльність, одержувати частину прибутку [11].	1. Проведення проривних експлерентних досліджень, моніторинг трендів результатів фундаментальних досліджень з відносно невеликими інвестиційними витратами. 2. Безпосередньо формування наукової бази економіки знань. 3. Використання портфоліо прикладних наукових розробок.	1. Відсутність достатніх інвестиційних коштів для НДУ та ВНЗ, потреба в приватному або змішаному інвестуванні. 2. Правові обмеження на ведення певних типів господарської діяльності та розподіл наукоємної продукції. 3. Певна інерційність вітчизняних наукових установ до вимог ринку.
Технологічний парк (технопарк) – юридична особа або група юридичних осіб, що діють відповідно до договору про спільну діяльність без створення юридичної особи та без об'єднання вкладів з метою створення організаційних засад виконання проектів технологічних парків з виробничого впровадження наукоємних розробок, високих технологій та забезпечення промислового випуску конкурентоспроможної на світовому ринку продукції [12].	1. Проведення науково-практичних досліджень, моніторинг трендів результатів діяльності конкурентів. 2. Безпосередньо формування мереж трансферу інновацій. 3. Створення та використання портфоліо конкурентних інновацій.	1. Відсутність достатнього наукового супроводу господарської діяльності. 2. Відсутність податкового стимулювання інноваційної діяльності. 3. Вимоги економічної безпеки та комерційної тайни створюють перешкоди до трансферу інновацій.
Індустріальний (промисловий) парк – визначена ініціатором створення індустріального парку відповідно до містобудівної документації облаштована відповідною інфраструктурою територія, у межах якої учасники індустріального парку можуть здійснювати господарську діяльність у сфері промислового виробництва, а також науково-дослідну діяльність, діяльність у сфері інформації і телекомунікацій на умовах, визначених законодавством та договором про здійснення господарської діяльності у межах індустріального парку [9].	1. Реалізація науково-практичних інфраструктурних проектних рішень. 2. Формування інвестиційних площадок. 3. Створення якірних бізнес-проектних рішень.	1. Відсутність достатнього наукового супроводу господарської діяльності. 2. Відсутність податкового стимулювання інноваційної діяльності та великі інвестиційні витрати. 3. Низка конкурентоспроможність вітчизняних виробників гальмує участь у створенні інфраструктурних рішень.

тутний капітал шляхом внесення нематеріальних активів, які повертаються у разі ліквідації; мають право бути орендодавцем приміщень та обладнання для Наукового парку та його партнерів на строк реалізації проектів.

Розробка структури технологічної платформи вимагає створення відповідної онтології предметної галузі: суб'єктів інфраструктурних відношень (на чолі з керуючою юридичною особою) та їх організаційно-економічних зв'язків.

Науковий парк дає можливість науковим установам та іншим засновникам, що є учасниками технологічної платформи:

– проводити експертизу, оцінку набуття прав та забезпечення трансферу науково-технічних розробок та продукції, яка має інноваційний потенціал;

– забезпечувати моніторинг наукоємного ринку та нарощувати рівень комерціалізації результатів наукових досліджень, на які є ринковий попит, підвищувати винагороду науковцям та створювати нові робочі місця, в тому числі для молодих науковців;

– проводити передпроектну підготовку, створювати інвестопривабливі об'єкти в наукоємній виробничій сфері та забезпечувати розробку та впровадження інноваційно-інвестиційних бізнес-проектів із залученням венчурного капіталу;

– забезпечувати відбір, створення та акредитацію суб'єктів підприємницької діяльності – провайдерів проектів до створення на базі науково-виробничих комплексів кластерів із освоєння виробництва та реалізації наукоємної продукції.

Очікувані результати від створення наукового парку:

– Мобілізація інноваційного потенціалу науково-дослідних установ та ВНЗ на проривних напрямах розвитку національної економіки;

– Створення конкурентоспроможної корпоративної системи трансферу інновацій з інвестиційним забезпеченням на основі інтеграційних відносин науки та бізнесу;

– Розвиток державно-приватного партнерства в системі НДУ та ВНЗ шляхом реалізації самоокупних бізнес-проектів інноваційно-інвестиційного розвитку на пріоритетних напрямах розвитку національної економіки з дольовою участю держави, приватного капіталу та об'єктів прав на науково-технічну продукцію;

– Задіяння гнучкої системи заохочень до високотехнологічної виробничої і обслуговуючої кооперації науково-дослідних установ з виробничими та комерційними приватними партнерами для гарантованого збуту власної науково-технічної та інноваційної продукції за довгостроковими форвардними контрактами;

– Залучення сучасних технологій та капіталу до участі в інвестиційному розвитку інноваційної інфраструктури НДУ та ВНЗ, підвищення конкурентоспроможності наукових установ на наукоємному аграрному ринку та загальної конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Розроблено організаційно-методичні підходи створення та управління технологічними платформами; керуючою організаційно-правовою формою запропоновано науковий парк; напрями подальших досліджень – науково-практична адаптація світового та європейського прогресивного досвіду створення та управління технологічними платформами.

Список літератури:

1. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – К: Знання України, 2006. – 336 с.
2. Горизонт 2020: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fp7-ncp.kiev.ua/assets/Horizont_2020/HORIZON-20201.pdf
3. Европейские технологические платформы: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kt.kharkov.ua/_upload/file/-/etps.pdf
4. Європейські технологічні платформи та підходи до створення українських технологічних платформ. Бюлетень № 2: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cstei.lviv.ua/upload/pub/IRF/1340728263_69.pdf
5. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки. [Навчальний посібник] / Захарченко В. І., Корсікова Н. М., Меркулов М. М. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 448 с.
6. Зубець М. В. Кластерний підхід інтеграції та інноваційно-інвестиційного розвитку АПК / М. В. Зубець, С. А. Володін // Вісник аграрної науки. – 2009. – № 11. – С. 5-8.
7. Концептуальні засади створення Агротехнополісу високотехнологічного забезпечення інноваційного розвитку АПК: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.naas.gov.ua/3. Концептуальн-засади.docx
8. Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій: закон України: [Електронний ресурс]. – http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/143-16/print1397386324870153
9. Про індустріальні парки: закон України: [Електронний ресурс]. – http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5018-17/print1434970414726015
10. Про інноваційну діяльність: закон України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-15/print1401884716808103
11. Про наукові парки: закон України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1563-17/print1401884965984429
12. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/991-14/print1401884716808103
13. Смертенко П. С. Кластери і технологічні платформи як механізми розвитку економіки України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vnanu_2014_3_10.pdf
14. Соловйов В. П. Передумови та реалії створення інноваційної інфраструктури в Україні / В. П. Соловйов: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/18089/1/52-Solovyov-89-90.pdf
15. Уханова І. О. Розвиток технопаркових структур в системі забезпечення державної інноваційної політики в Україні: [Дис. на зд. наукового ст. к.е.н., 08.00.03 – економіка та управління національним господарством] / Уханова І. А. – Одеса., 2014. – 211 арк.
16. Федулова Л. І. Інноваційна економіка: [підручник] / Л. І. Федулова. – К.: Либідь, 2006. – 235 с.

17. Anderson Gary, Jeanne Powell and Stephanie Shipp. «Improving the Advanced Technology Program's Business Reporting System – A Firm-Level R&D Survey». Proceedings of the American Statistical Association, Government Statistics Section, [CD-ROM]. Alexandria, VA: American Statistical Association, 2003.
18. Athreye Suma S. «Technology Policy and Innovation: The Role of Competition Between Firms» In Pedro Conceicao et al., eds. Science, Technology, and Innovation Policy: Opportunities and Challenges for the Knowledge Economy. Westport, CT: Quorum Books, 2008.
19. Castells M. and P. Hall. Technopoles of the World. London, UK: Oxford University Press, 1994.
20. Porter M. Clusters and the New Economics of Competition / M. Porter – Harvard: Harvard Business Review, 1998. – 90 p.
21. Smilor R. Commercializing technology through new business incubators / R. Smilor // Research management. – N.Y., 2002. – Vol. 10, Sept.-Oct. – 36-40 p.

Геогриев В.А.
Институт инновационного провайдинга

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМИ ПЛАТФОРМАМИ

Аннотация
В исследовании предложены научно-практические аспекты формирования и управления технологическими платформами в Украине. Проанализированы преимущества и недостатки различных видов инновационного паркинга в пределах технологических платформ. Предложено определение понятия « технологическая платформа». Обосновано, что в качестве управляющего института технологической платформы наиболее эффективное создание научного парка.
Ключевые слова: инновации, индустриальный парк, инновационный паркинг, кластеры, научный парк, технологический парк, технологическая платформа, трансфер инноваций.

Georgiyev V.A.
Institute Innovation Providing

SCIENTIFIC AND PRACTICAL ASPECTS OF THE TECHNOLOGY PLATFORMS' FORMING AND MANAGEMENT

Summary
In the research there were offered theoretical and practical aspects of the formation & management of the technology platforms in Ukraine. Analyzed the advantages and the disadvantages of the various types of innovative parking within the technological platforms. In the article was suggested the definition of «technological platform». It was proved that the most efficient technology platform's management Institute is the Science Park.
Keywords: innovations, industrial park, innovation parking, clusters, science park, technological park, technological platform, innovation transfer.

УДК 005.95+331.103

МОДЕЛЮВАННЯ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Гетьман О.О., Чабан Л.І.
Університет митної справи та фінансів

У статті обґрунтовано актуальність розробки оціночної моделі визначення комплексної ефективності системи управління персоналом вітчизняних суб'єктів господарювання. Метою статті є розробка моделі комплексної оцінки ефективності/дієвості системи управління персоналом. Проаналізовано чинні моделі комплексної оцінки ефективності системи управління персоналу на підприємствах, висвітлено їх переваги і недоліки. Запропоновано авторську модель оцінки ефективності системи управління персоналом, засновану на факторному аналізі параметрів впливу. Запропонована модель має ряд переваг, зокрема, характеризується простотою і зрозумілістю, ґрунтується на даних затверджених форм фінансової і бухгалтерської звітності (баланс підприємства, звіт про фінансові результати, звіт з праці тощо), факторний аналіз відтворює вплив кожного аналізованого параметра і сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень.
Ключові слова: оцінка ефективності системи управління персоналом, модель, факторний аналіз, метод ланцюгових підстановок.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання саме людина є рушійною силою і найціннішим ресурсом будь-якого підприємства (організації), тому очевидною є необхідність приділення значної уваги керівництвом системі управління персоналом. Адже від ефективності її роботи залежить результат роботи підприємства (організації) в цілому.

Вибір дієвих механізмів управління персоналом для конкретного суб'єкта господарювання (підприємства, організації) ґрунтується на позитивному досвіді їх попереднього застосування в різних економічних системах, а також на системній діагностиці їх результативності. У зарубіжній і вітчизняній практиці існує безліч різних діагностичних методик оцінки ефективності/дієвості системи управління персоналом, але здебільшого їх автори вирішують проблеми кожного окремого суб'єкта господарювання. Універсальної ж моделі, яку б можна було застосувати для будь-якого суб'єкта господарювання (незалежно від форми власності і галузевої приналежності) не існує, що й обумовило вибір напряму наших досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням комплексної оцінки системи управління персоналом присвятили свої наукові праці такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як М. Армстронг, Н. Афанасьєв, Д. Баюра, К. Боумен, В. Василенко, Е. Воутелайнен, В. Герасимчук, Дж. Гібсон, Л. Довгань, П. Друкер, Д. Загірняк, А. Єгоршина, О. Кендюхов, К. Ковальська, А. Котляр, А. Маслоу, В. Нижник, Д. Стеченко, Н. Сімченко, Н. Чухрай, А. Яновський та інші. Але результати їх досліджень здебільшого носять спеціалізований вузький характер з відбитком особливостей економіки країни-походження того чи іншого науковця.

Невирішеною проблемою залишається відсутність універсальної моделі комплексної оцінки ефективності системи управління персоналом будь-якого суб'єкта господарювання (підприємства, організації) незалежно від форми власності та галузевої приналежності.

Метою статті є розробка моделі комплексної оцінки ефективності/дієвості системи управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Оцінка ефективності системи управління персоналом здійснюється для аналізу її чинного стану та характеризує здатність топ-менеджменту впливати на діяльність будь-якого підрозділу чи організації в цілому в перспективі. Метою такої оцінки є визначення поточного рівня соціально-економічної ефективності системи управління персоналом і шляхів підвищення його результативності. Безумовно, така оцінка має бути системною, комплексною і всеохоплюючою. Відтак, формування механізму комплексної оцінки ефективності системи управління персоналом має ґрунтуватися на виявленні професійних, інноваційно-інтелектуальних і соціально-психологічних компетенцій керівництва, здатних підвищити ефективність управління підприємством в цілому.

Визначаючи систему управління персоналом як систему взаємозалежних, організаційно-економічних і соціальних заходів щодо створення належних умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання

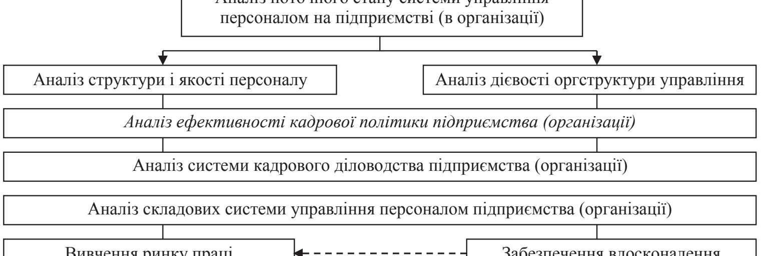

Рис. 1. Алгоритм побудови комплексної системи оцінки системи управління персоналом

Джерело: складено авторами на основі вивчення наукових підходів [1-11]

© Гетьман О.О., Чабан Л.І., 2015

робочої сили на рівні підприємства (організації), можемо запропонувати алгоритм її комплексної оцінки, запропонований нами на рис. 1.

Для побудови механізму оцінки системи управління персоналом традиційно застосовують такі основні наукові підходи: комплексний, структурний, процесний, ситуаційний, функціональний тощо.

В економічній літературі ефективність будь-якої системи розглядається як відношення отриманого результату до витрат ресурсів, що забезпечили одержання згаданого результату. Відносно до системи управління персоналом, – це відношення отриманого результату управління до витрат на персонал та заходи щодо підвищення ефективності його роботи. Подекуди для визначення результативності використовують термін «продуктивність системи», як вказує в своєму дослідженні О.С. Іванілов, під яким розуміють ефективне використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації) при виробництві різних товарів і послуг [3].

В роботі Л.В. Балабанової і О.В. Сардака визначені завдання оцінки ефективності управління персоналом, які полягають у необхідності обчислення її економічної, соціальної та організаційної ефективності [4].

У статті С.А. Черненка [5] проведено ґрунтовне дослідження показників оцінки персоналу, що дало змогу систематизувати їх у такі групи: показники оцінки особистих якостей персоналу, його професійної поведінки і результативності праці. Автором розглянуто термін «оцінка ефективності роботи персоналу» з позицій економічної безпеки.

Узагальнюючи визначення поняття «механізм забезпечення ефективного управління персоналом», викладених в працях вітчизняних і зарубіжних вчених, можемо підсумувати, що це – сукупність підходів, принципів, заходів та моніторингових методів оцінки ефективності бізнес-процесів, які впливають на процеси забезпечення ефективності діяльності персоналу. В своєму підручнику С.В. Самигін, М.С. Зайналабідов, З.Г. Макієв, Д.В. Обухов визначають елементами механізму забезпечення ефективності управління персоналом [6], серед яких: система планування; визначення мети; побудова організаційної структури управління; відносини вищих управлінських кадрів; доступність, повнота й обґрунтованість використовуваної інформації; критерії ефективності системи управління персоналом; взаємозв'язок із зовнішнім середовищем.

Для визначення ефективності системи управління персоналом необхідні критерії, за якими можна її оцінити. Вибір цих критеріїв залежить від об'єкта оцінки: діяльність конкретного керівника, трудові показники колективу, особливості виконавців. Існуючі методи оцінки ефективності систем управління персоналом містять велику кількість різних показників – якісних і кількісних. Так, у своєму дослідженні О.А. Лук'янихіна, В.О. Лук'янихін та І.О. Кіясова [7] пропонують об'єднати їх в інтегровану систему, метою якої є визначення комплексної оцінки кадрового менеджменту організації. С.Г. Сухов у своїй статті [8] пропонує для визначення рівня ефективності системи управління персоналом використовувати метод самооцінки, в якому беруть участь і керівник, і співробітники. Для самооцінки рівня управління персоналом автором були обрані такі критерії: планування; організація; мотивація; контроль; координація. Оцінка критеріїв проводиться в балах від 0 до 4. За підсумками оцінки ефективності управління визначається, наскільки обрана стратегія управління відповідає сформованій ситуації. Оцінка керівників порівнюється з оцінками співробітників, на основі чого знаходиться коефіцієнт адекватності менеджменту. Перевагами цього методу є: сприйняття співробітниками проведеної оцінки як справедливої; визначення розходжень у думках співробітників і керівників; демократичність оцінки.

У статті А.Г. Гуралюк [9] пропонується методика оцінки ефективності системи управління згідно концепції BSC (збалансована система показників). Автор пропонує орієнтуватись на управлінські продукти й ступінь їх реалізації. При цьому він вказує, що параметри управлінських продуктів (наявність, якість, ступінь реалізації) слід оцінювати за двома шкалами – якісною (традиційна система) й кількісною (у відносних одиницях). Обчислення будуть точними, але досить громіздкими.

С.В. Цюцюра, О.В. Криворучко та М.І. Цюцюра [10] пропонують в своїй статті інструментарій, який дозволяє наповнити процес прийняття управлінських рішень адекватною і достатньою інформацією. Такими інструментами є система KPI і система збалансованих показників, яка розповсюджена в практиці управління проектами. Під системою KPI розуміється система фінансових і нефінансових показників, що впливають на кількісну і якісну зміну результатів відносно до стратегічної цілі чи очікуваного результату. Система збалансованих показників включає KPI для кожного об'єкта контролю і методику їх оцінки. Дані системи є основою для ухвалення рішень і направлені на досягнення стратегічної мети організації. Позитивний ефект упровадження системи KPI зумовлений підвищенням загальної ефективності діяльності організації, оскільки за дієвої системи кожен співробітник усвідомлює зв'язок між своїми обов'язками і стратегічними цілями організації. Керівники, володіючи механізмом підтримки прийнятого рішення, мають нагоду визначити ефективність роботи кожного підрозділу і можуть впливати на процес реалізації стратегії в інтересах організації.

Ефективність системи управління персоналом підприємства правомірно розглядати як складову ефективності діяльності підприємства в цілому. Аналіз наукових здобутків в цьому напрямку дозволяє виділити дві основні концепції: 1) оцінка ефективності системи управління персоналом на основі поєднання управління і виробництва; 2) оцінка ефективності системи управління персоналом на основі визначення його внеску в ефективність виробництва. Кількісна оцінка за другою концепцією ускладнюється через відсутність відповідних звітних показників. Тому здебільшого оцінка ефективності системи управління персоналом здійснюється за першим підходом. При цьому доцільною є оцінка не стільки внеску персоналу в ефективність виробництва, скільки його якісний вплив на цю ефективність. Інтегральний показник трансформується в без-

ліч інших, які відображають ефективність окремих підсистем управління персоналом.

Проаналізувавши існуючі механізми і методики комплексної оцінки ефективності системи управління персоналом, хочемо запропонувати наше власне бачення, представлене на рис. 2.

Розглянемо особливості застосування даної моделі, використовуючи дані гіпотетичного підприємства, наведені в табл. 1.

Коефіцієнт ефективності системи управління персоналом (ЕСУП) має бути обчислений за формулою (1):

$$\text{Е}_{\text{СУП}} = \frac{\text{ПхКуп}}{\text{В}} \text{х}100\% \qquad (1)$$

Витрати на персонал визначаються за формулою (2):

$$\text{В}_{\text{УП}} = \text{ФОП} + \text{Н}_{\text{ЗП}} + \text{В}_{\text{СОЦ}} + \text{В}_{\text{Р}} + \text{В}_{\text{АДМ}} + \text{В}_{\text{ІНШ}} \qquad (2)$$

Прибуток обчислюється за формулою (3):

$$\text{П} = \text{ВР} - \text{С}_{\text{РП}} + \text{П}_{\text{ІНШ}} \qquad (3)$$

Отже, коефіцієнт ефективності системи управління персоналом матиме остаточний вигляд формули (4):

$$\text{Е}_{\text{СУП}} = \frac{(\text{ВР}-\text{Срп}+\text{Пінші})\ \text{Куп}}{\text{ФОПк}+\text{ФОПоп}+\text{Н}+\text{Всоц}+\text{Вадм}+\text{Врп}+\text{Вінші}} \text{х}100\% \qquad (4)$$

Для поглибленого факторного аналізу розробимо формули оцінки впливу різних факторів на коефіцієнт ефективності системи управління персоналом на основі методу ланцюгових підстановок, представлені нижче (5-17):

$$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}} = \text{Е}_{\text{СУП}}^{2015} - \text{Е}_{\text{СУП}}^{2014} = -0{,}01 \qquad (5)$$

Вплив витрат на персонал визначається за формулою (6):

$$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}}\text{В}_{\text{УП}} = \left(\frac{\text{П}^{2014}\text{хКуп}^{2014}}{\text{Всуп}^{2015}} - \frac{\text{П}^{2014}\text{хКуп}^{2014}}{\text{Всуп}^{2014}}\right)\text{х}100\% \qquad (6)$$

$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}}\text{В}_{\text{УП}}$ = (174250 x 0,7/817515,6 − 174250 x x 0,7/949255) x 100 = 2,07%

Вплив прибутку визначається за формулою (7):

$$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}}\text{П} = \left(\frac{\text{П}^{2015\text{х}}\text{Куп}^{2014}}{\text{Всуп}^{2015}} - \frac{\text{П}^{2014\text{х}}\text{Куп}^{2014}}{\text{Всуп}^{2015}}\right)\text{х}100\% \qquad (7)$$

$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}}\text{П}$ = (149960 x 0,7/817515,6 − 174250 x x 0,7/817515,6) x 100 = −2,08%

Вплив ступені участі персоналу в управління підприємством визначається за формулою (8):

$$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}}\text{К}_{\text{УП}} = \left(\frac{\text{П}^{2015\text{х}}\text{Куп}^{2015}}{\text{Всуп}^{2015}} - \frac{\text{П}^{2015\text{х}}\text{Куп}^{2014}}{\text{Всуп}^{2015}}\right)\text{х}100\% \qquad (8)$$

$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}}\text{К}_{\text{УП}}$ = (149960 x 0,7/817515,6 − 149960 x x 0,7/817515,6)x100 = 0

Перевіримо на збіжність додавши всі показники:

$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}}$ = 2,07% − 2,08% + 0 = −0,01%

Сума відхилень відповідає раніше знайденому результату в табл. 1:

$(\Delta\text{Е}_{\text{СУП}} = \text{Е}_{\text{СУП}}^{2015} - \text{Е}_{\text{СУП}}^{2014} = -0{,}01)$

Вплив витрат на оплату праці визначається за формулою (9):

$$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}}\text{ФОП} = \frac{\text{П}^{2014\text{х}}\text{Куп}^{2014}}{\text{ФОП}^{2015}+\text{Н}^{2014}+\text{Всоц}^{2014}+\text{Вадм}^{2014}+\text{Врп}^{2014}+\text{Він}^{2014}}\text{х }100\% - \frac{\text{П}^{2014}*\ \text{Куп}^{2014}}{\text{ФОП}^{2014}+\text{Н}^{2014}+\text{Всоц}^{2014}+\text{Вадм}^{2014}+\text{Врп}^{2014}+\text{Він}^{2014}}\text{х}100\% \qquad (9)$$

$\Delta\text{Е}_{\text{СУП}}\text{ФОП}$ = (174250 x 0,7/(383700 + 180495 + + 96200 + 118640 + 56720 + 24700) − 174250 x 0,7/ (472500+180495+96200+118640+56720+24700))x x 100 = 1,326%

Вплив нарахувань на заробітну плату визначається за формулою (10):

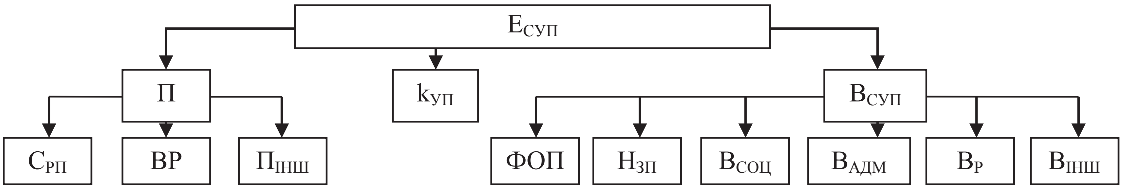

Рис. 2. Модель оцінки ефективності системи управління персоналом

Джерело: розробка авторів [11]

Таблиця 1

Аналіз ефективності системи управління персоналом

№ з/п	Найменування оціночного показника	Значення показника		Відхилення (динаміка)	
		2015 рік	2014 рік	Абсолютне, ±	Відносне, %
1.	Коефіцієнт ефективності системи управління персоналом (ЕСУП)	12,84	12,85	-0,01	–
1.1.	Витрати на персонал (ВУП)	817515,6	949255	-131739,4	-13,88
1.2.	Отримуваний прибуток (П)	149960	174250	-24290	-13,94
1.3.	Ступінь участі персоналу в отриманні прибутків підприємством (kУП)	0,7	0,7	0	0,00
1.1.1.	Фонд оплати праці за категоріями персоналу (ФОП)	383700	472500	-88800	-18,79
1.1.2.	Нарахування на заробітну плату всього персоналу (до п. 1.1.1.) (НЗП)	148875,6	180495	-31619,4	-17,52
		38,8%	38,2%	0	1,57
1.1.3.	Соціальні витрати на персонал (ВСОЦ)	112300	118640	-6340	-5,34
1.1.4.	Адміністративні витрати (ВАДМ)	98400	96200	2200	2,29
1.1.5.	Витрати на розвиток персоналу (ВР)	52140	56720	-4580	-8,07
1.1.6.	Інші витрати на удосконалення системи управління персоналом (ВІНШ)	22100	24700	-2600	-10,53
1.2.1.	Виручка від реалізації (ВР)	329800	367500	-37700	-10,26
1.2.2.	Собівартість реалізованої продукції (послуг) (СРП)	184200	197500	-13300	-6,73
1.2.3.	Інші прибутки (ПІНШ)	4360	4250	110	2,59

Джерело: дані звіту гіпотетичного підприємства

$$\Delta E_{СУП}Н_{ЗП} = \frac{П^{2014} x Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2015}+Всоц^{2014}+Вадм^{2014}+Врп^{2014}+Він^{2014}} x100\% - \\ - \frac{П^{2014x}Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2014}+Всоц^{2014}+Вадм^{2014}+Врп^{2014}+Він^{2014}} x100\% \quad (10)$$

$\Delta E_{СУП}Н_{ЗП}$ = (174250 x 0,7/(383700 + 148875,6 + + 118640 + 96200 + 56720 + 24700) − 174250 x x 0,7/(383700 + 180495 + 118640 + 96200 + 56720 + + 24700)) x 100 = 0,541%

Вплив соціальних витрат на персонал визначається за формулою (11):

$$\Delta E_{СУП}В_{СОЦ} = \frac{П^{2014} x Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2015}+Всоц^{2015}+Вадм^{2014}+Врп^{2014}+Він^{2014}} x100\% - \\ - \frac{П^{2014} x Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2015}+Всоц^{2014}+Вадм^{2014}+Врп^{2014}+Він^{2014}} x100\% \quad (11)$$

$\Delta E_{СУП}В_{СОЦ}$ = (174250 x 0,7/(383700 + 148875,6 + + 112300 + 96200 + 56720 + 24700) − 174250 x x 0,7/(383700 + 148875,6 + 118640 + 96200 + + 56720 + 24700)) x 100 = 0,113%

Вплив адміністративних витрат визначається за формулою (12):

$$\Delta E_{СУП}В_{АДМ} = \frac{П^{2014} x Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2015}+Всоц^{2015}+Вадм^{2015}+Врп^{2014}+Він^{2014}} x100\% - \\ - \frac{П^{2014x}Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2015}+Всоц^{2015}+Вадм^{2014}+Врп^{2014}+Він^{2014}} x100\% \quad (12)$$

$\Delta E_{СУП}В_{АДМ}$ = (174250 x 0,7/(383700 + 148875,6 + + 112300 + 98400 + 56720 + 24700) − 174250 x x 0,7/(383700 + 148875,6 + 112300 + 96200 + + 56720 + 24700)) x 100 = −0,040%

Вплив витрат на розвиток персоналу визначається за формулою (13):

$$\Delta E_{СУП}В_{Р} = \frac{П^{2014} x Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2015}+Всоц^{2015}+Вадм^{2015}+Врп^{2015}+Він^{2014}} x100\% - \\ - \frac{П^{2014} x Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2015}+Всоц^{2015}+Вадм^{2015}+Врп^{2014}+Він^{2014}} x100\% \quad (13)$$

$\Delta E_{СУП}В_{Р}$ = (174250 x 0,7/(383700 + 148875,6 + + 112300 + 98400 + 52140 + 24700) − 174250 x x 0,7/(383700 + 148875,6 + 112300 + 98400 + 56720 + + 24700)) x 100 = 0,083%

Вплив інших витрат на удосконалення системи управління персоналу визначається за формулою (14):

$$\Delta E_{СУП}В_{ІНШ} = \frac{П^{2014} x Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2015}+Всоц^{2015}+Вадм^{2015}+Врп^{2015}+Він^{2015}} x100\% - \\ - \frac{П^{2014} x Куп^{2014}}{ФОП^{2015}+Н^{2015}+Всоц^{2015}+Вадм^{2015}+Врп^{2015}+Він^{2014}} x100\% \quad (14)$$

$\Delta E_{СУП}В_{ІНШ}$ = (174250 x 0,7/(383700 + 148875,6 + + 112300 + 98400 + 52140 + 22100) − 74250 x 0,7/ (383700 + 148875,6 + 112300 + 98400 + 52140 + + 24700)) x 100 = 0,047%

$\Delta E_{СУП}В_{УП}$ = 1,326 + 0,541 + 0,113 − 0,040 + + 0,083 + 0,047 = 2,07%

Вплив виручки від реалізації визначається за формулою (15):

$$\Delta E_{СУП}ВР = \frac{(ВР^{2015} - ВР^{2014}) x Куп^{2014}}{Всуп^{2015}} x100\% \quad (15)$$

$\Delta E_{СУП}ВР$ = (329800 − 367500) x 0,7/817515,6 x x 100 = −3,228%

Вплив собівартості реалізованої продукції визначається за формулою (16):

$$\Delta E_{СУП}С_{РП} = \frac{(Срп^{2015} - Срп^{2014}) x Куп^{2014}}{Всуп^{2015}} x100\% \quad (16)$$

$\Delta E_{СУП}С_{РП}$ = (184200 − 197500) x 0,7/817515,6 x x 100 = −1,139%

Вплив нецільового прибутку від іншої діяльності визначається за формулою (17):

$$\Delta E_{СУП}П_{ІНШ} = \frac{(Пін^{2015} - Пін^{2014}) x Куп^{2014}}{Всуп^{2015}} x100\% \quad (17)$$

$\Delta E_{СУП}П_{ІНШ}$ = (4360 − 4250) x 0,7/817515,6 x x 100 = 0,009%

Розрахуємо показник $\Delta E_{СУП}К_{УП}$ = −3,228 − − (−1,139) + 0,009 = −2,08%

Він відповідає раніше отриманому показнику за формулою (7).

За розрахованими показниками можливо зробити відповідні висновки. Коефіцієнт ефективності системи управління персоналом зменшився на 0,01%. Його зміна відбулася за рахунок зменшення прибутку на 13,94% та собівартості на 6,73%. В свою чергу зменшення прибутку на 24290 грн є наслідком скорочення виручки від реалізації на 10,26% через звуження ринок збуту, погіршення якості продукції і зменшення попиту на товар. Витрати на персонал зменшились на 131739,4 грн, прибуток – на 24290 грн, фонд оплати праці – на 88800 грн, нарахування на заробітну плату – на 31619,4 грн, соціальні витрати – на 6340 грн, витрати на розвиток персоналу – на 4580 грн, але при цьому зросли адміністративні витрати на 2200 грн. Підсумовуючи ситуацію, слід зауважити, що ефективність системи управління персоналом є досить високою і стабільною, що забезпечено грамотною політикою управління витратами на персонал, але негативною тенденцією залишається скорочення ринку збуту продукції підприємства та, як наслідок, його прибутковості. Для зміни ситуації керівництву слід вжити ряд заходів щодо розширення ринку збуту за рахунок підвищення якості продукції і введення нового асортименту, знайти альтернативні джерела постачання більш дешевої сировини; переглянути структуру адміністративних витрат.

Запропонована нами модель має ряд переваг, зокрема, характеризується простотою і зрозумілістю, ґрунтується на даних затверджених форм фінансової і бухгалтерської звітності (баланс підприємства, звіт про фінансові результати, звіт з праці тощо), факторний аналіз відтворює вплив кожного аналізованого параметра і сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень.

Висновки. Створення моделі комплексної оцінки ефективності системи управління персоналом є ключовим фактором успіху в системі менеджменту персоналу будь-якого суб'єкта господарювання (підприємства, організації). Модель, заснована на визначенні факторного впливу складових параметрів оцінки, дає можливість здійснити комплексне дослідження переваг і недоліків чинної системи управління персоналом. Це, в свою чергу, сприятиме прийняттю обґрунтованих управлінських рішень і підвищенню загальної конкурентоспроможності суб'єкта господарювання (підприємства, організації) на ринку.

Список літератури:

1. Рац О. М. Визначення сутності поняття «ефективність функціонування підприємства» / О. М. Рац // Економічний простір. – 2008. – № 15. – С. 275-286.

2. Андріяш В. М. Удосконалення організації процесу управління персоналом на підприємстві, зорієнтованому на зовнішньоекономічній діяльності. – Національна бібліотека Вернадського. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/handle/123456789/2185
3. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підручник для студ. вищ. навч. закл. / О. С. Іванілов. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
4. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
5. Черненко С. А. Показники оцінки персоналу суб'єктів господарювання з позицій економічної безпеки [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/30_OINXXI_2013/Economics/10_147042.doc. htm
6. Самыгин С. В. Основы управления персоналом: учебник / С. В. Самыгин, М. С. Зайналабидов, З. Г. Макиев, Д. В. Обухов. – Ростов н/Д.: Феникс, 2001. – 480 с.
7. Лук'янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації / О. А. Лук'янихіна, В. О. Лук'янихін, І. О. Кіясова [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2008/1(111)/4_Lukian.pdf
8. Сухов С. Г. Комплексна оцінка ефективності роботи персоналу / С. Г. Сухов [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ea.dgtu.donetsk.ua
9. Гуралюк А. Г. Концепції оцінки ефективності управління навчальним закладом / А. Г. Гуралюк [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://tme.umo.edu.ua/docs/3/10gurmee.pdf
10. Цюцюра С. В. Ключові показники ефективності. принципи розробки ключових показників ефективності для бюджетної сфери / С. В. Цюцюра, О. В. Криворучко, М. І. Цюцюра [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.knuba.edu.ua/doc/zbirnyk1/urss10_pdf/87-91.pdf
11. Гетьман О. О. Оцінка ефективності роботи персоналу: Навчально-методичний посібник для студентів заочної форми навчання, які навчаються за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр» за галуззю знань 0305 «Економіка та підприємництво» за спеціальністю 8.03050501 «Управління персоналом та економіка праці» / О. О. Гетьман. – Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2014. – 86 с.

Гетьман О.А., Чабан Л.И.
Университет таможенного дела и финансов

МОДЕЛИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация
В статье обоснована актуальность разработки оценочной модели определения комплексной эффективности системы управления персоналом отечественных субъектов хозяйствования. Целью статьи является разработка модели комплексной оценки эффективности/действенности системы управления персоналом. Проанализированы действующие модели комплексной оценки эффективности системы управления персонала на предприятиях, освещены их преимущества и недостатки. Предложена авторская модель оценки эффективности системы управления персоналом, основанная на факторном анализе параметров воздействия. Предложенная модель имеет ряд преимуществ, в частности, характеризуется простотой и понятностью, основывается на данных утвержденных форм финансовой и бухгалтерской отчетности (баланс предприятия, отчет о финансовых результатах, отчет по труду и т.п.), факторный анализ отражает влияние каждого рассматриваемого параметра и способствует принятию обоснованных управленческих решений.
Ключевые слова: оценка эффективности системы управления персоналом, модель, факторный анализ, метод цепных подстановок.

Getman O.O., Chaban L.I.
University of Customs and Finance

MODELING OF COMPREHENSIVE EVALUATION OF HR-MANAGEMENT EFFICIENCY AT THE ENTERPRISE

Summary
The actuality of developing an integrated assessment model for determining the efficiency of HR-management system of domestic business entities has been substantiated in the article. The aim of the article is to develop a model of a comprehensive assessment of the HR-effectiveness. The current model of comprehensive evaluation of the effectiveness of HR-management system in enterprises is analyzed; their strengths and weaknesses are identified. Authorial model for evaluating the effectiveness of HR-management system, based on a factor analysis of the parameter's influence has been proposed in our article. It has a number of advantages, in particular, it is characterized by simplicity and understanding; it based on the data of approved forms of financial and accounting statements (balance table, income statement, labor statement etc.). Factor analysis reflects the influence of each considered option and promotes the justified decision making.
Keywords: evaluation of the effectiveness of HR-management system, model, factor analysis, method of chain substitutions.

УДК 331.108.244

РОЗРОБКА HR-БРЕНДУ ЯК ШЛЯХ ЗНИЖЕННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПРИКЛАДІ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ

Гірман А.П., Вовк Ю.Ю.
Університет митної справи та фінансів

У роботі автором з'ясовано актуальність та необхідність побудови бренду компанії як роботодавця в сучасних ринкових умовах. Проаналізовано міжнародні дослідження впливу бренду роботодавця на підвищення ефективності діяльності підприємства (підвищення рентабельності, зростання лояльності та залучення внутрішнього персоналу, зменшення витрат на пошук нових працівників, зв'язок плинності кадрів з ефективною побудовою HR-бренду, корпоративний імідж тощо). Запропоновано систему ефективної побудови системи HR-брендингу на підприємстві. Визначено роль і місце бренду роботодавця в структурі корпоративного бренду підприємства, розкрито зв'язок бренду роботодавця з плинністю кадрів на підприємстві. Обґрунтовано доцільність використання бренду роботодавця як інструменту підвищення ефективності використання персоналу. Проаналізовано автором важливість впровадження та комплексність ефективної побудови бренду роботодавця.

Ключові слова: бренд роботодавця, дослідження, персонал, плинність персоналу, HR-бренд.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах висококонкурентного ринку праці, що характеризується перевищенням попиту на трудові ресурси над його пропозицією, високим ступенем мобільності співробітників, зниженням лояльності персоналу до роботодавця, необхідною умовою виживання і динамічного розвитку підприємств стає можливість залучення нових і утримання працюючих співробітників. Виникла необхідність пошуку нових, більш ефективних інструментів залучення та утримання персоналу для отримання конкурентних переваг у боротьбі за найкращий персонал. Із вивільненням співробітників руйнуються сформовані зв'язки в трудовому колективі. В останні роки на українських підприємствах часто спостерігаються випадки, коли сформовані робочі колективи, в силу однакової мотивації і стійких контактів, волють переходити в іншу організацію.

Щоб уникнути такої ситуації українські підприємства вже зараз займаються формуванням та управлінням брендом роботодавця. Але детальне наукове дослідження концепції HR-бренду у вітчизняній літературі практично відсутнє. Великий розрив між вітчизняною практикою та теорією концепції бренду роботодавця спонукає до глибинного дослідження даної тематики. Розроблення ефективної концепції в цій сфері надасть додаткову конкурентну перевагу на ринку праці та підвищить ефективність використання персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Істотний внесок у вирішення проблеми плинності кадрів, в останні роки відображений у працях учених і фахівців України і ближнього зарубіжжя: О.А. Амоші, Д. Верби, А. Кудинової, С.М. Мокіної та ін. А проблематику розробки бренду досліджували в основному зарубіжні автори: А. Дж. Руччи, С. Берроу, А. Вілер, С. Фурньє та ін. Серед українських науковців питання управління бренду, викладені у працях: Осовицької Н., Мансурова Р., О. Зозульова, О. Кендюхова та ін.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження стану плинності кадрів у сучасних умовах та розробка рекомендацій зі скорочення плинності кадрів на підприємствах у кризовій економіці. Побудова ефективної системи HR-брендінгу на підприємстві дозволить підвищити ефективність діяльності кожного співробітника й підприємства в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кризові ситуації змінюють поведінку персоналу й негативно впливають на ефективність діяльності підприємства. Аналіз психологічних особливостей діяльності працівників банківських структур, визначає високий рівень психологічної напруженості, стресогенності внаслідок упливу таких чинників: 1) інтенсивність й інтелектуальна насиченість роботи та високий рівень виконавчої дисципліни; 2) складність і багатогранність банківської діяльності, колективний характер праці; 3) ризикований характер банківської діяльності, 4) максимальна концентрація на робочому місті через неможливість припуститися якої-небудь помилки під час проведенні банківських операцій; 5) потреба у постійному навчанні та перепідготовці персоналу у зв'язку з удосконаленням комп'ютерних технологій або інших оновлень у спектрі банківських операцій; 6) динамічний розвиток банківської системи, що випереджає можливості працівників та керівників і часто змушує їх навчатись «на місці» [2, с. 159].

Тому середня плинність кадрів в українських банках становить до 20%, це і має призвести до створення банками стратегії управління персоналом, котра, перш за все, орієнтуватиметься на стимулювання праці у трудовому колективі.

Впровадження новітніх наукових технологій дозволило отримати перші позитивні результати. Так, у Platinum Bank за допомогою внутрішньокорпоративних програм навчання працівників вдалося мінімізувати витрати на освіту – річна економія тільки з початку 2013-го року склала більше 1 млн. грн. Було впроваджено систему регулярної оцінки співробітників за результатами їх роботи. У підсумку плинність знизилась на 20%, а середній стаж роботи збільшився з 9 до 18 місяців. Також найбільший банк з іноземним капіталом Райффайзен Банк Аваль у 2012 році активно займався консолідацією регіональної мережі [4, с. 86].

© Гірман А.П., Вовк Ю.Ю., 2015

В активно зростаючому бізнесі, особливо на стадії масового найму, рівень плинності може становити трохи більше 20%. У ресторанному та страховому бізнесі 30% щорічної зміни співробітників не викликає занепокоєння. У великих містах з великим ринком праці середні норми по всіх галузях варіюються від 10% до 20%. А в невеликому провінційному місті цей показник може скласти всього 5% тільки тому, що в даній місцевості набагато менше можливостей знайти іншу роботу.

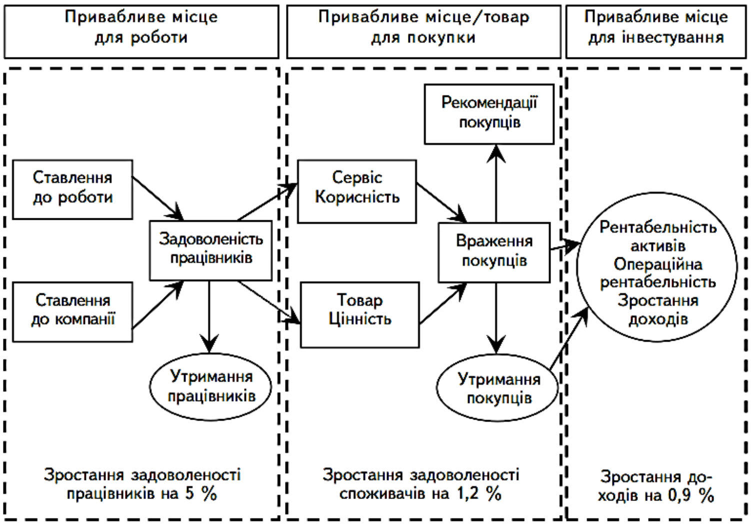

Рис. 1. Модель впливу вдалої побудови HR-бренду для підприємства [5, с. 136]

І все ж норма плинності кадрів залежить не стільки від будь-яких стандартів, скільки від кадрової стратегії компанії. Практика показує, що основна причина звільнення – незадоволення працівників своїм становищем. Саме тому особливо важливим для банківських структур стає увага керівництва до персоналу та його потреб з метою збереження кадрового складу. Адже для цих організацій таке явище, як плинність кадрів, зовсім небажане, оскільки доведено, що витрати на матеріальне та моральне стимулювання своїх співробітників є значно нижчими за ті, яких зазнає організація у разі звільнення співробітника і навчання нових кадрів, тоді як зменшення плинності кадрів на 5% у будь-якій комерційній організації сприятиме зростанню прибутку в ній від 25% до 100% [2, с. 159].

Одним із факторів який значно знижує частку вивільнених працівників є сильний бренд роботодавця, що допомагає залучити ключових працівників, і зменшити плинність персоналу.

Той факт, що компанія свідомо та цілеспрямовано займається побудовою та управлінням власного бренду роботодавця свідчить про спроможність компанії створювати гідні умови зайнятості для персоналу, розвивати персонал, використовуючи програми навчання та побудови кар'єри, залучати та утримувати найкращих працівників

Таблиця 1

Аналіз спрямованості та впливу побудови HR-бренду для банківської установи

Характеристики	Бренд роботодавця	
	Зовнішнє середовище	Внутрішнє середовище
Мета	Збереження і розвиток кадрового потенціалу підприємства; створення ефективного, професійного колективу, що якісно виконує виробничі та управлінські задачі	забезпечення привабливості підприємства на ринку праці для цільових груп кандидатів; забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами.
Цілі	зниження рівня плинності кадрів; забезпечення довгострокової лояльності та скорочення термінів та вартості підбору персоналу; зменшення затрат на адаптацію, навчання та підвищення кваліфікації персоналу	формування іміджу підприємства як однозначно позитивного і привабливого місця для працевлаштування; залучення необхідної кількості цільових кандидатів економічної кваліфікації; підтримка корпоративного іміджу банківської установи
Аудиторія	наявні працівники підприємства	ринок праці: потенційні працівники, колишні працівники
Інструменти управління персоналом	формування кадрового резерву, мотиваційні програми, програми адаптації та підтримки нових співробітників, програми атестації та оцінювання персоналу, програми професійного розвитку (наставництво, коучинг), програми навчання (тренінги, корпоративні університети), мотивування та оплата праці, управління кар'єрою, корпоративною культурою, програми розвитку лідерства, ротація кадрів, система пільг та компенсацій	програми рекрутменту, аутплейсменту, співпраця з ВНЗ (студентські програми стажувань, проведення лекцій топ-менеджерів студентам), робота зі звільненими працівниками – клуби «випускників» (колишніх співробітників), співробітництво з молодіжними організаціями
Інструменти комунікацій	внутрішні PR-заходи, корпоративні ЗМІ (Інтранет, газети, журнали, дошки оголошень, електронні розсилки), створення програм «історії успіху» про розвиток всередині підприємства	зовнішні PR-заходи, реклама, публікація вакансій в ЗМІ, участь в ярмарках вакансій, участь у зовнішніх рейтингах на звання кращого роботодавця, залучення аудиторії в соціальних мережах, кар'єрний сайт, програми «адвокати бренду»
Результат	підвищення лояльності та участі співробітників в житті підприємства, підвищення продуктивності праці, зменшення плинності кадрів, підвищення задоволеності роботою, гордість за роботодавця	залучення найкваліфікованих кандидатів на ринку праці, сформований образ підприємства як найбільш привабливого місце для роботи

Джерело: розробка авторів на основі [1, 8, 6]

ринку праці, підтримувати і захищати свою конкурентну позицію на ринку праці, а також певною мірою характеризує ступінь розвиненості та ефективності організаційних правил, процедур, бізнес-процесів, кваліфікованості та обізнаності менеджменту, інтенсивність конкуренції на ринку товарів та послуг. Основною складовою бренда компанії як роботодавця є ціннісна пропозиція для працівників (див. рис. 1).

Глобальне дослідження, проведене компанією Employer Brand International у 2011 р., виявило ряд тенденцій у галузі побудови бренду роботодавця у світі і в Україні. Так основні вигоди від ефективного бренду роботодавця в Україні: зниження плинності кадрів (30%), зростання показників закриття вакансій (28%) і відсотка прийняття пропозицій щодо роботи (27%) [4, с. 84].

Найважливішим аргументом на користь побудови бренду компанії як роботодавця є наявність на українському ринку великої кількості компаній – від загальновідомих міжнародних та національних, стосовно яких робітники демонструють високий рівень поінформованості, до маловідомих локальних малих та середніх підприємств.

В результаті дослідження було визначено, що бренд роботодавця спрямований на два типи аудиторії – внутрішній та зовнішній ринок праці, відповідно до цього пропонуємо розглядати HR-бренд з точки зору його спрямованості (детально розглянуто у табл. 1).

Сьогодні діяльність будь-якої компанії дедалі частіше розглядають як реалізацію певних проектів.

Зазначені моделі формування бренду роботодавця дозволяють сформувати чітке уявлення щодо побудови процесу HR-брендінгу при наявності різних цілей та доступних ресурсів. Залежно від цілей формування відрізняються складові моделей, але один елемент моделі є обов'язковим для кожної моделі – ціннісна пропозиція співробітнику (або цінності бренду роботодавця) [5, с. 136].

На ринок виводять нові продукти, торгові марки, бренди, інноваційні технології, термін реалізації яких від одного-двох до трьох-п'яти років. Для роботи над такими проектами необхідний, як правило, персонал, якому за дуже короткий проміжок часу потрібно стати згуртованим колективом. І тут без грамотного командоутворення не обійтися. Сама ж команда, як відомо, потребує місії, девізу, гімну, командних принципів. Саме тому брендинг роботодавця виконує подвійну функцію з добору персоналу: ознайомлює якомога більшу кількість потенційних претендентів із ідеологією компанії та об'єднує вже працюючих фахівців, які поділяють цінності компанії, у команду ефективних співробітників. Окрім того, HR-брендинг роботодавця дає змогу не тільки утримувати лояльних співробітників, а й відсіювати небажаних претендентів [11, с. 14].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Таким чином, коли компанія символізує краще місце для роботи, вона володіє реальними конкурентними перевагами в залученні та утриманні кращих фахівців – ефективною диверсифікацією, відмінностями від конкурентів у пропозиції робочих можливостей, соціальними пакетами, корпоративною культурою та іншими складовими бренду роботодавця.

Зазначимо, що при правильному плануванні та здійсненні, ефективні стратегії бренду зайнятості можуть дати такі результати:

- підвищення ефективності діяльності організації;
- конкурентні переваги;
- підвищення рівня залучення співробітників;
- розширення підтримки для організації та бренду роботодавця;
- підвищення акціонерної вартості компанії.

Отже, основна мета правильно сформованого бренду компанії як роботодавця – створення загального уподобання кандидатами різних цільових груп щодо роботи в певній компанії, тобто забезпечення сприйняття компанії як роботодавця з її невід'ємними перевагами, як переважаючого місця роботи порівняно з конкурентами.

Список літератури:

1. Осовицкая Н. HR-брендинг. Как стать лучшим работодателем в России / Н. Осовицкая // Питер, 2012. – 288 с.
2. Галайко Н. Форми і методи стимулювання персоналу для забезпечення ефективної діяльності банку / Н. Галайко // Регіональна економіка. – 2006. – № 2. – С. 156–162.
3. Осовицкая Н. Управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и еще 15 эффективных практик / Н. Осовицкая // Питер, 2014. – 240 с.
4. Матвієнко П. В. Мотивація як фактор підвищення ефективності банківської діяльності // Статистика України. – 2012. – № 4. – С. 83–88.
5. Мокіна С. М. Особливості позиціонування бренду роботодавця / С. М. Мокіна // Збірник наук. праць з актуальних проблем економічних наук «Проблеми інноваційного розвитку економіки України» / НО «Перспектива». – Дніпропетровськ: Видавничий дім «Гельветика». – 2014. – № 78. – Ч. 2. – С. 133-142.
6. Безручко П. Испытание брендом / П. Безручко // Журнал HRMagazine. – 2008. – № 3; 2. Управление брендом работодателя // Журнал «Менеджер по персоналу». – 2011. – № 9.
7. Employer Brand International. Employer Branding Global Research study 2011 // Collective Learning Australia. – 2011.
8. Corporate Leadership Council. Attracting and Retaining Critical Talent Segments: Building a Competitive Employment Value Proposition – Executive Summary // Executive Board. – 2006.
9. Rucci A. The Employee-Customer Profit Chain at Sears / Anthony J. Rucci, Steven P. Kirn and Richard T. Quinn // Harvard Business Review. – 1998. – Vol. 76. – № 1.
10. Верба Д. Пропозиції щодо визначення галузевих пріоритетів надання державної підтримки створенню робочих місць / Д. Верба // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 5. – С. 21-25.
11. Збрицька Т. HR-брендинг як інструмент управління організації / Т. Збрицька // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – № 14. – С. 14.
12. Кудинова А., Верба Д. Анализ производительности труда / А. В. Кудинова, Д. В. Верба // Справочник экономиста. – 2009. – № 6. – С. 79-88.

13. Бєрроу С. Бренд работодателя. Лучшее из бренд-менеджмента – в работу с кадрами / С. Бэрроу, Р. Мосли // (перевод с англ. Орешкиной А. М.). – М.: ООО «Группа ИДТ», 2007. – 195 с.

Гирман А.П., Вовк Ю.Ю.
Университет таможенного дела и финансов

РАЗРАБОТКА HR-БРЕНДА КАК ПУТЬ УМЕНЬШЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ПРИМЕРЕ БАНКОВСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация
В работе автором выяснена актуальность и необходимость построения бренда компании как работодателя в современных рыночных условиях. Проанализированы международные исследования влияния бренда работодателя на повышение эффективности деятельности предприятия (повышение рентабельности, рост лояльности и привлечение персонала, уменьшение расходов на поиск новых работников, связь текучести кадров с эффективным постоением HR-бренда, корпоративного имиджа и т. п.). Предложена система эффективного построения системы HR-брендинга на предприятии. Определены роль и место бренда работодателя в структуре корпоративного бренда предприятия, раскрыта связь бренда работодателя с текучестью кадров на предприятии. Обоснована целесообразность использования бренда работодателя как инструмента повышения эффективности использования персонала. Проанализированы автором важность внедрения и комплексность эффективного построения бренда работодателя.
Ключевые слова: бренд работодателя, исследования, персонал, текучесть персонала, HR-бренд.

Girman A.P., Vovk Ju.Ju.
University of Customs and Finance

HR-BRAND DEVELOPMENT AS A WAY OF DECREASE TURNOVER BY THE EXAMPLE OF THE BANKING INSTITUTION

Summary
The author proved the relevance and the need of formation a brand as an employer in modern market conditions International studies are analyzed according to the issue of the influence of HR-brand. It is analyzed the efficiency of enterprise (increase of profitability, increase customer loyalty and attracting employees, reducing the cost of search of new employees, communications staff turnover with an effective construction of HR-brand and corporate image, etc.). Proposed effective vision of the system of HR-branding at the enterprise. The role and place of the employer brand in the structure of corporate brand enterprise, revealed connection HR-brand the turnover at the enterprise. Reasonably exercise of employer brand as an instrument of increasing the efficiency of staff. Analyzed by the author the importance of implementing and complex effective employer brand.
Keywords: Employer brand, research, personnel, turnover, HR-brand.

УДК 39.137.2

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Глєбова А.О., Конзерська Т.О.
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Стаття присвячена вивченню процесу формування системи антикризового управління. В статті розглядається генезис поняття «антикризове управління» в працях сучасних науковців. Визначено фактори ефективності антикризового управління підприємством. Встановлено, що основними елементами системи антикризового управління підприємством є: предмет, завдання і цілі, процес, суб'єкт і об'єкт управління, принципи, функції та критерії оцінки ефективності антикризового управління. Зазначено, що розробка методології антикризового управління повинна базуватися на креативному поєднанні концептуальних положень системного, ситуаційного, процесного, функціонального, поведінкового та проектного підходів.
Ключові слова: антикризовий менеджмент, криза, кризова ситуація, система антикризового менеджменту, програма антикризового менеджменту, концептуальна модель процесу антикризового менеджменту.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Більшість сучасних українських підприємств знаходяться в кризовому стані, який ускладнюється високим рівнем мінливості факторів зовнішнього середовища та складно прогнозованістю наслідків їх впливу на результати господарювання. Це вимагає від менеджменту підприємства чіткого розуміння процесів, що протікають на даний момент на підприємстві. У зв'язку з цим виникає необхідність у визначенні сутності концепції активного антикризового управління, на яких стадіях розвитку кризи його необхідно застосовувати і за допомогою яких фінансових процедур, що існують на даний момент, його необхідно здійснювати. Всі ці заходи зумовлюють потребу в створенні та впровадженні системи антикризового менеджменту на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. У сучасній науковій літературі антикризове управління трактується з різних позицій, єдиний методологічний підхід до його визначення відсутній, що призводить до теоретичної невизначеності та необґрунтованості рішень. Проблему розвитку антикризового менеджменту досліджували різні економісти, дослідники та вчені. Основний внесок у розвиток питань антикризового управління внесли у своїх роботах такі вчені, як: А. Градов, П. Грін, А. Грязнова [5], Х. Едісон, Дж. Камінски, Е. Коротков [7], В. Кошкін, С. Крейтмер, В. Крижановський, Л. Лігоненко [9], І. Мітрофф, С. Пірсон, С. Стоянова-Коваль, У. Розенталь, Р. Хітта інші. Проте, сучасні особливості виникнення й протікання криз на підприємствах та пов'язані з ними труднощі зумовлюють необхідність дослідження процесу формування системи антикризового менеджменту на підприємстві.

Цілі статті. Метою даної статті є дослідження процесу формування системи антикризового управління на підприємствах України в умовах нестабільної економічної ситуації.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В умовах затяжної економічної кризи в країні одним із основних завдань управління підприємством має бути створення ефективної системи антикризового менеджменту. Тому антикризове управління стало одним з «найпопулярніших» термінів у світі в останні десятиліття. І для цього є досить конкретні причини. В одних випадках під ним розуміють управління підприємством в умовах загальної кризи економіки, в інших – управління підприємством, напередодні банкрутства, треті ж пов'язують поняття антикризове управління з діяльністю антикризових керуючих у рамках судових процедур банкрутства. Таким чином, сформувалося три підходи до розуміння сутності «антикризове управління» (рис. 1.1).

Ці підходи знайшли своє відображення у дослідженні тлумаченнях сучасними науковцями поняття «антикризове управління» (табл. 1.1).

Таким чином, в сучасних умовах антикризове управління направлене на не тільки на попередження розвитку криз та кризових ситуацій, але і адаптацію системи управління до змін в зовнішньому середовищі підприємства, що сприятиме сталому розвитку. У зв'язку з цим виникає необхідність формування на підприємстві системи антикризового управління, яка повинна забезпечувати постійний моніторинг кризових явищ, здійснювати планування, організацію та реалізацію антикризових заходів з метою збереження початкових позитивних характеристик підприємства, а також відновлення його ефективного функціонування. Основними складовими системи антикризового управління підприємством є: предмет, завдання і цілі, процес, суб'єкт і об'єкт управління, принципи, функції та критерії оцінки ефективності антикризового управління.

Суб'єктами антикризового управління підприємством як керуючої підсистеми є: власник підприємства, економіст-фінансист (фінансовий директор), функціональний антикризовий менеджер – співробітник підприємства, функціональний антикризовий менеджер – співробітник консалтингового підприємства, представник са-

Рис. 1.1. Підходи до розуміння поняття «антикризове управління» [узагальнено на основі 4, 5, 7, 10, 11]

© Глєбова А.О., Конзерська Т.О., 2015

натора, представник кредиторів, фахівці Агентства з питань банкрутства та інших державних органів [14].

Мета – забезпечення соціально-економічній системі стійкого положення та стабільного прогресуючого розвитку під впливом несприятливих чинників зовнішнього та внутрішнього середовища. У цьому випадку, на думку, А.П. Градов існує 3 варіанта мети, які залежать від варіанту поведінки.

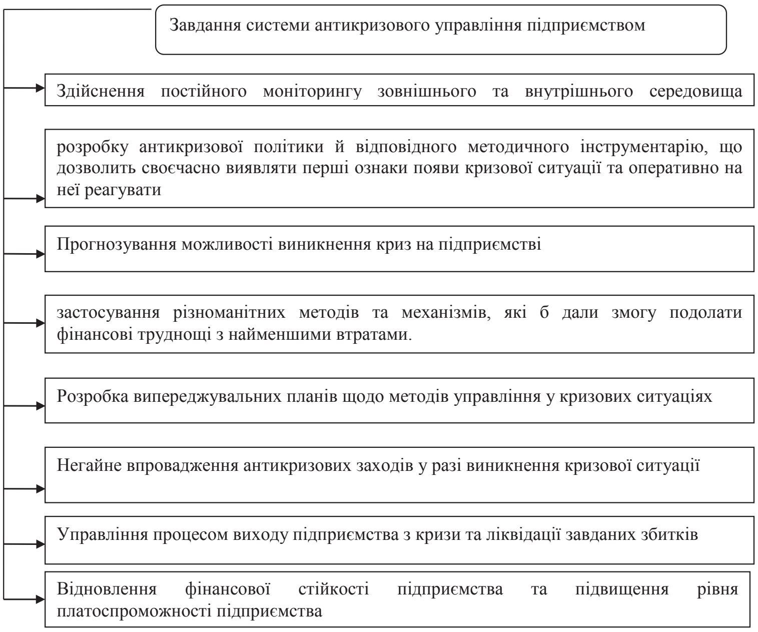

Рис. 1.2. Завдання системи антикризового управління підприємством (узагальнено на основі 2, 4, 5, 10, 14]

1) Реактивне управління, що характерне для великих фірм, які мають багаторічний досвід успішної діяльності. Для таких підприємств часто переконливих даних виявляється недостатньо для того, щоб з їх боку відбулася швидка реакція. В таких випадках початок реакції запізнюється відносно моменту раціонального початку дій. Саме у випадку реактивного управління фірма зазнає найбільших збитків.

2) Активне управління є характерним для невеликих фірм, які хоча й не приділяють достатньої уваги вивченню зовнішнього середовища та прогнозуванню, але завдяки енергійності своїх керівників реагують в момент початку раціональних дій. Як тільки надходить інформація про те, що зниження результативності не може бути наслідком нормальних коливань, керівництво підприємства вдається до необхідних дій.

3) Планове управління пов'язане з використанням неекстраполятивного прогнозування розвитку, структурного економічного прогнозування, сценаріїв, що безпосередньо спрямовані на виявлення можливих змін та потенційних загроз. Такі прогнози дають фірмі можливість вжити превентивні заходи ще до початку події, завдяки цьому й досягається мінімізація збитків від негативного явища. Якщо за реактивного і, в меншій мірі, активного управління, вживаються переважно оперативні превентивні дії (зниження цін на продукцію, заміна застарілого обладнання,

Таблиця 1.1

Аналіз трактування сутності поняття «антикризове управління» сучасними науковцями [узагальнено на основі 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15]

Автори	Трактування сутності антикризового управління
Дж. Кейнс, В.В. Кужель	Антикризове регулювання на макрорівнв – система заходів з боку держави, спрямованих на забезпечення відновлення і стабілізацію розвитку економічної системи
Дамб. А., Кошкін А., Крюкова І.	Антикризове регулювання розглядається як механізм уникнення банкрутства та покращення фінансового стану підприємства
Балашов А., Ільїн С., Ситник Л.	Антикризове управління – система заходів з відновлення платоспроможності підприємства
Біловол Р., Лігоненко Л., Терещенко О.	Антикризове управління розглядається як частина загальної системи менеджменту на підприємстві під час виникнення кризової ситуації
Коротков Е., Отенко І.	антикризове управління як управління, в якому належним чином налагоджено передбачення кризи, аналіз її симптомів, заходи по мінімізації негативного впливу і використання позитивних факторів для подальшого розвитку підприємства
Маховка В.	антикризове управління як: **специфічна функція** повинна реалізовуватися через виконання антикризових дій, процедур, направлених на попередження, подолання кризових явищ, оздоровлення господарської діяльності та відновлення стабільного розвитку підприємства, взаємодіючи з іншими основними функціями управління; **як процес** полягає у взаємозв'язку всієї управлінської діяльності, направленої на підготовку та реалізацію антикризових рішень щодо відновлення та стабілізації функціонування підприємства в умовах кризи; **як структура** полягає у визначенні апарату управління підприємством, що дозволяє визначити ієрархію рівнів управління та зв'язки між ними, рівень централізації та децентралізації в процесі розподілу функцій, повноважень, обов'язків і відповідальності працівників підприємства всіх рівнів у період реалізації заходів, направлених на подолання кризи; **к кваліфікований і професійний управлінський персонал**, який має відповідну професійну підготовку, головним завданням якого є здійснення постійного моніторингу за станом підсистем підприємства, раннє виявлення ознак кризи та недопущення її розгортання (оперативна локалізація), проведення профілактичних оздоровчих заходів.
Бонадр-Підгірська О.В.	Антикризове управління через інноваційну діяльність підприємства задля попередження кризових явищ та виходу з кризи, якщо підприємство вже потрапило в кризову ситуацію.

обмеження найму робочої сили тощо), то для планового управління характерним є застосування стратегічних заходів (проникнення у нові сфери бізнесу, зміна виробничої спеціалізації фірми, її суттєва реорганізація тощо) [5, с. 83-93; 5].

Для кожного з наведених трьох варіантів поведінки керівництва можна виділити окрему мету антикризового управління:

1) при реактивному управлінні метою є подолання кризи та її негативних наслідків або забезпечення проведення процедури банкрутства;

2) при активному управлінні метою є подолання чи недопущення кризи при появі її симптомів;

3) при плановому управлінні метою є забезпечення стійкого безкризового розвитку підприємства.

Наступний важливий елемент системи антикризового управління підприємством – завдання, які дозволяють досягнути поставленої мети (рис. 1.2).

Визначаючи завдання антикризового управління, відомий американський економіст П. Друкер виділяє три основні його постулати:

1) існуючий бізнес повинен бути ефективним;

2) його потенціал має бути визначено й реалізовано;

3) його слід перетворити на інший бізнес, який відповідає мінливим завданням майбутнього [4].

Дослідження та аналіз основних факторів, що визначають ефективність антикризового менеджменту дозволяють домогтися більш високих результатів у боротьбі з кризовими станами. Ці фактори полягають у наступному:

1) Професійний рівень антикризового управління і спеціальна підготовка. Наявність професійних знань і навичок можна отримати тільки за допомогою спеціальної підготовки. Професійно підготовлений менеджер здатний вивести підприємство з кризи з найменшими втратами.

2) Визначальним фактором пом'якшення кризи і навіть виходу з нього є індивідуальне вміння антикризового управління. Тому доцільно проводити відбір менеджерів, які здатні швидко вловлювати наближення кризи і також швидко приймати необхідні заходи в управлінні організацією в критичних ситуаціях.

3) Особливе значення в антикризовому управлінні має система розробки рішень у кризових ситуаціях, оскільки саме від неї залежить якість прийнятих рішень, їх своєчасність, конкретність і т.д.

4) Аналіз, заснований на науковому підході і баченні майбутнього, дозволять постійно спостерігати за усіма проявами наближається або проходить кризи, а також дозволять вибрати більш правильне рішення.

5) Корпоративність, як результат посиленої управлінської політики є надійною опорою антикризового управління. Кризова ситуація не може бути вирішена тільки за рахунок прийняття плану дій виходу з цієї ситуації.

6) Особливу роль в ефективності антикризового управління відіграють оперативність і гнучкість. Необхідною якістю людей, що займаються антикризовим менеджментом, є вміння приймати швидкі і, найголовніше, корисні рішення, а також здатність адаптації до умов кризи.

7) Важливим елементом, який повинен володіти достатньою мобільністю в сьогоднішніх постійно мінливих умовах є стратегія і якість антикризових програм.

8) Лідерство також входить до сукупність факторів ефективного антикризового управління. Лідерство – це не тільки особистість менеджера, але й характеристика всієї системи та організації управління, яка може зіграти вирішальну роль у подоланні кризи чи її пом'якшенні.

9) Система моніторингу криз є значним фактором ефективності антикризового управління. Вона вимагає ретельного вивчення всіх показників і аналізу виникаючих відхилень з метою виявлення можливої кризи.

10) Людський фактор кризових ситуацій. Тільки людина може мати мету та інтереси. Саме вони є основою розпізнавання і подолання криз. Людський фактор кризових ситуацій проявляється не тільки відносно людини до кризи, але і в управлінні кризою на різних етапах його прояви, виникнення і протікання. Кризові ситуації можуть подолати тільки ті люди, які вірні загальній ідеї і загальному задуму і беззастережно довіряють один одному. У міру розвитку соціально економічної системи спостерігається підвищення ролі людського фактора в її антикризовому розвитку, яке означає не виняток кризи, не протидія йому, а передбачення і своєчасне по можливості безболісне його дозвіл [7; 17, с. 29-31].

Таким чином, сучасна економічна ситуація спонукає менеджерів підприємств формувати системи антикризового управління у складі загальної структури управління підприємствами, які будуть найбільш ефективними в умовах кризового стану окремого підприємства. Саме тому в основі методології антикризового управління повинна лежати теорія та практика світової науки управління з урахуванням специфічних особливостей функціональної спрямованості антикризового управління в системі управління підприємством, а також особливих соціально-економічних умов функціонування вітчизняних підприємств.

Аналіз теоретичних та практичних положень менеджменту показав, що розробка методології антикризового управління повинна базуватися на креативному поєднанні концептуальних положень системного, ситуаційного, процесного, функціонального, поведінкового та проектного підходів.

Система оцінки критеріїв ефективності антикризового управління повинна визначати рівень якості, результативності і своєчасності досягнення цілей антикризового управління шляхом здійснення запланованих антикризових заходів та відновлення функціонування підприємства при дотриманні визначених критеріїв показників і обмежень.

Створення на підприємстві системи антикризового управління має базуватися на певних принципах, дотримання яких дозволить забезпечити її ефективне функціонування у майбутньому. Серед таких принципів фахівці виділяють своєчасну діагностику кризових явищ у фінансовій діяльності підприємства, терміновість реагування на різні кризові явища, адекватність реагування підприємства на ступінь реальної загрози його фінансовому добробуту, а також повну реалізацію внутрішнього потенціалу для виходу з кризи [4, с. 152]. Вказаний перелік С. Паранчук пропонує доповнити принципами послідовності дій, постійного нагляду та динамічності. На думку ученого, кожний етап антикризового управління має відбуватися після виконання усіх завдань по-

переднього етапу, під постійним наглядом відповідальних осіб, з обов'язковим урахуванням усіх змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі функціонування підприємства [16, с. 67].

Оскільки ми розглядаємо антикризове управління на підприємстві як постійно діючу систему, то її функціонування пов'язане з прийняттям значної кількості управлінських рішень. Антикризові управлінські рішення, на думку дослідників, мають прийматися на основі достовірної інформації, їх масштаб і спрямованість мають відповідати типу кризи на підприємстві та швидкості її поширення, рішення різних суб'єктів антикризового управління мають узгоджуватися між собою, кожне рішення має обиратися як оптимальне з декількох можливих варіантів, спрямовуватися на конкретного виконавця і доводитися у зрозумілій для нього формі, прийняті рішення мають виконуватися в максимально можливому обсязі [15, с. 35]. Порушення вказаних принципів не дозволить отримати очікуваних ефектів від антикризових заходів або навіть може призвести до поглиблення кризи на підприємстві.

Можна з впевненістю стверджувати, що головною передумовою впровадження антикризових заходів на підприємстві є наявність певних ознак кризи у його діяльності. У цьому контексті хочеться зауважити, що значна частина дослідників дещо однобоко підходить до визначення поняття кризи на підприємстві, розуміючи її як момент різкого загострення протиріч, що виникають у процесі взаємодії окремих елементів мікроекономічної системи, якою виступає підприємство, між собою та із зовнішнім оточенням [7, с. 15-23].

Вітчизняні економісти розходяться в думці щодо моменту початку антикризового управління. Александрова М., Маслова С., [1] вважають, що процес антикризового управління повинен починатися після ініціалізації процедури банкрутства. Тоді як, Ілясов Г. [6] стверджує, що антикризове управління повинне починатися до ініціалізації процедури банкрутства з метою її недопущення. Введення антикризового управління на українських підприємствах торкається наступних підсистем управління підприємством (рис. 1.3) [6]. Більш детально розглянемо окремі підсистеми.

Зокрема, підсистема управління персоналом, яка включає цілий набір відносно самостійних функціональних підсистем: підсистема управління наймом і обліком персоналу; підсистема управління трудовими відносинами; підсистема забезпечення нормальних умов праці; підсистема управління розвитком персоналу; підсистема управління соціальним розвитком; підсистема розвитку організаційної структури управління; підсистема правового забезпечення управління персоналом; підсистема інформаційного забезпечення системи управління персоналом. В умовах розробки антикризової концепції управління підприємством вона спонукає керівників організації зосереджуватися на стратегічних, перспективних напрямах роботи з персоналом, таких, як: масова перекваліфікація співробітників організації у зв'язку з переходом на нові технології; омолоджування кадрів шляхом залучення молодих фахівців і стимулювання дострокового виходу на пенсію осіб, що не «вписуються» в систему нових вимог і не здатних освоїти сучасні методи роботи; розробка принципів працевлаштування співробітників при їх масовому вивільненні; залучення широких прошарків працівників до участі в управлінні організацією [12].

Інноваційна діяльність є одним із заходів по виведенню підприємства з кризи і більшою мірою, ніж інші напрямки підприємницької діяльності, пов'язана з ризиком. Наукові дослідження, дослідно-конструкторські та технічні розробки, інноваційні, фінансові, комерційні та виробничі заходи підпорядковані одній меті – створення і впровадження інновацій. Сталий розвиток підприємств, як показує досвід успішних компаній, забезпечується на основі збалансованої комбінації інновацій. Система інноваційного управління повинна бути спрямована на формування ефективної політики нововведень, що дозволяє функціонувати, уникаючи кризових ситуацій і займати лідируючі позиції. Однак, для вибору тієї чи іншої стратегії антикризового інноваційного розвитку необхідно визначити як поточну міру готовності, так і майбутню ступінь ефективності освоєння підприємством нових технологій, тобто величину інноваційного потенціалу [3]. Ми погоджуємося із думкою Бондар-Підгурської О.В., яка зазначає, що інноваційна діяльність виступає інструментом оновлення та розвитку економіки, який згідно теорії циклів та криз П. Самуельсона, органічно вписується в систему антикризового управління, яка не лише дозволяє усувати наслідки кризового стану, але й попереджувати кризові явища за умови застосування перспективних інновацій [3].

Підсистема управління фінансами відіграє ключову роль оскільки включає відповідає за реалізацію наступних завдань: формування ефективних інформаційних систем, що забезпечують обґрунтування альтернативних варіантів управлінських рішень;здійснення ефективного контролю за реалізацією управлінських рішень щодо фінансового оздоровлення підприємства; здійснення аналізу фінансового стану і результатів фінансової діяльності підприємства; розробка дієвої системи стимулювання реалізації ухвалених управлінських рішень щодо фінансового оздоровлення підприємства; здійснення планування фінансового оздоровлення підприємства; діагностика кризових симптомів розвитку підприємства; від-

Рис. 1.3. Основні підсистеми управління, які задіяні у системі антикризового управління підприємством

новлення фінансової стійкості підприємства; усунення неплатоспроможності підприємства; забезпечення фінансової рівноваги у процесі розвитку підприємства; розробка загальної стратегії фінансового оздоровлення підприємства.

Підсистема маркетингу і підсистема антикризової інвестиційної політики будуть включати комплекс оперативних та стратегічних заходів, які будуть направлені не тільки стабілізації фінансово-економічних показників, але і розвиток підприємства.

Таким чином, діяльність будь-яких підприємств має бути спрямована на антикризове управління, тобто здійснювати його з врахуванням ризику та небезпеки кризових явищ. Процес виведення господарського суб'єкта з даного негативного стану має відбуватися не хаотично та безсистемно, він має бути належним чином організований та скоординований. Основними документами, які мають розроблятися на підприємстві, за даної ситуації, є антикризова програма та план заходів, яка представляє собою спеціальним чином підготовлений внутрішній документ, у якому систематизовано викладається перелік основних заходів, що планується здійснити в межах підприємства, його структурних підрозділів та функціональних служб для досягнення поставленої мети – виведення з кризового стану і перш за все недопущення її прояву. Кожне підприємство, незалежно від галузі діяльності повинно періодично проводити самодіагностику своєї діяльності для швидкої ліквідації кризових явищ у момент їх зародження, поки наслідки не стали відчутними, тому керівництво має усвідомити місце і роль системи антикризового управління на підприємстві як особливої підсистеми.

Список літератури:

1. Александрова М. М., Маслова С. О. Гроші. Фінанси. Кредит: Навч. мтодичний посібник / За заг. ред. Г. Г. Кірейцева. – 2-ге вид., доп. і переробл. – К.: ЦУЛ, 2002 – 336 с.
2. Барінов В. А. Антикризове управління: навч. посібник / ред. В. А. Барінов. – М.: ІД ФБК-Пресс, 2005. – 488 с.
3. Бондар-Підгурська О. В. Інноваційна активність промисловості в умовах глобальної кризи / О. В. Бондар-Підгурська // Технологічний аудит та резерви виробництва. – Харків. – 2013. – № 2/2(10). – С. 18-22
4. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством: Навч. посібник / В. О. Василенко // – Київ: ЦУЛ, 2003. – С. 289-299.
5. Грязнова А. Г. Антикризовий менеджмент: навч. посібник / ред. проф. А. Г. Грязнова. – М.: Асоціація авторів і видавців «Тандем»; ЕКМОС, 1999. – 368 с.
6. Илясов Г. Оценка финансового состояния предприятия // Экономист. – 2004. – № 6. – С. 46-54.
7. Коротков Е. М. / Антикризове управління: навч. посібник / ред. Е. М. Коротков. – М.: Инфра-М, 2003. – 432 с.
8. Крижановський В. Г. / Антикризове управління: навч. посібник / ред. В. Г. Крижановський. – М.: Пріор, 2002. – 432 с.
9. Лігоненко Л. О. / Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичні інструментарії / ред. Л. О. Лігоненко. – К., 2004. – 580 с.
10. Маховка В. М. Методологія формування системи антикризового управління підприємством // Всеукраїнський науково-практичний журнал Інноваційна економіка. – 2013. – № 1(39). – С. 102-105.
11. Маховка В. М. Процес, методи та функції антикризового управління на підприємстві // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2012. – № 1(52). – С. 219-225.
12. Міхова А. В. Антикризове управління персоналом як умова ефективного функціонування компанії в період кризи [електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek6_mihova.php
13. Редькін О. В. Концептуальні основи антикризового управління [електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/8.1/284.pdf
14. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой / Под общ. ред. проф., д.э.н. А. П. Градова и проф., д.э.н. Б. И. Кузина. – СПб.: Специальная литература, 1996. – 510 с.
15. Шершньова З. Є. Антикризове управління підприємством: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Шершньова З. Є., Оборська С. В. // – К.: КНЕУ, 2004. – С. 126.
16. Шеремет О. О. Фінансовий аналіз: Навчальний посібник / О. О. Шеремет // – К.: 2005. – С. 117-120.
17. Яковлева Ю. С Оцінка фінансової стійкості підприємства за критерієм показників стабільності / Ю. С. Яковлева // – Фінанси України. – 2006. – № 5. – С. 29-31.

Глебова А.А., Конзерская Т.А.
Полтавский национальный технический университет имени Юрия Кондратюка

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация
В статье исследуется процесс формирования системы антикризисного управления. В статье проводится изучение генезиса понятия «антикризисное управление» в трудах современных ученых. Определяются факторы эффективности антикризисного управления предприятием. Установлено, что основными элементами системы антикризисного управления предприятием являются: предмет, задачи и цели, процесс, субъект и объект управления, принципы, функции и критерии оценки эффективности антикризисного управления. Отмечено, что разработка методологии антикризисного управления должна базироваться на креативном сочетании концептуальных положений системного, ситуационного, процессного, функционального, поведенческого и проектного подходов.
Ключевые слова: антикризисный менеджмент, кризис, кризисная ситуация, система антикризисного менеджмента, программа антикризисного менеджмента.

Glebova A.A., Konzerskaya T.O.
Poltava National Technical University named after Yuri Kondratyuk

FORMATION OF ANTI-CRISIS MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

Summary
The article explores the process of forming a system of crisis management. In the article the study of the genesis of the concept of «crisis management» in the writings of modern scientists. Determinant of the effectiveness of crisis management. It was found that the main elements of crisis management now need to include: subject, goals and objectives, process, subject and object management, principles, functions and criteria for evaluating the effectiveness of crisis management. It was noted that the development of methodology for crisis management should be based on a combination of creative concepts of the system situational approach, process approach, functional approach, behavioral approach, and process approach.
Keywords: crisis management, crisis, crisis, crisis management system, the program of crisis management.

УДК 336.6

ОБҐРУНТУВАННЯ СУЧАСНОГО ДОСВІДУ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ НА АГРОПІДПРИЄМСТВАХ

Дудкіна Т.В.
Університет митної справи та фінансів

В статті розглянуто й охарактеризовано світовий і вітчизняний досвід фінансового планування, визначено основні підходи до його використання. Виділено особливості фінансового планування на агропідприємствах. Проаналізовано особливості механізму фінансового планування на агропідприємствах в різних країнах світу. Запропоноване авторське бачення доцільності застосування провідних принципів фінансового планування.
Ключові слова: фінансове планування, агропідприємства, фінансовий план.

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Постановка проблеми дослідження. Вітчизняні агропідприємства в своїй діяльності стикаються з двома основними проблемами: відсутність адекватного планування фінансової діяльності і відсутність ефективного використання наявних ресурсів. Світовий досвід засвідчує, що результати господарювання агропідприємств залежать від грамотно розроблених фінансових планів, які є підґрунтям прийняття і реалізації управлінських рішень. Процес фінансового планування в країнах з розвиненою ринковою економікою має свої особливості, знання яких сприятиме підвищенню ефективності господарювання вітчизняних агропідприємств у разі його розумного використання. Саме це визначає актуальність напряму нашого наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми і перспективи фінансового планування на вітчизняних агропідприємствах розглядались такими науковцями, як: О.О. Бурлаков [1], Т.С. Гайдучок [2], О.О. Гетьман і Т.В. Дудкіна [3], О.Є. Гудзь [4], О.Р. Жидяк [5], Е.А. Зінь і М.О. Турченюк [6], А.М. Ковалева, М.Г. Лапуста і Л.Г. Скамай [7], В.М. Коваленко і О.Ю. Нестор [8], Л.А. Козлова і С.М. Плотнікова [9], О.А. Кравченко [10], І.В. Кривозв'язюк [11], Ю.О. Литвин і В.І. Матвійчук [12], В.В. Мазур і В.В. Нагайчук [14], В.М. Нелеп [15], І.Б. Олексів [16], Г.В. Ситник [18], Г.О. Скрипник [19], В.В. Степура [20], М.А. Цимбалюк [21], Л.І. Юзвович [23] та багато інших. В їх працях ґрунтовно розглянуті етапи, принципи і методи фінансового планування. Проте питання галузевих особливостей розробки фінансових планів, зокрема, в сільському господарстві, не знайшло відображення взагалі, що і обґрунтовує напрям наших наукових досліджень.

Мета статті – обґрунтування світового досвіду фінансового планування для підвищення ефективності функціонування вітчизняних агропідприємствах.

Виклад основного матеріалу. Розробка якісного фінансового плану продиктована сьогоденними умовами, коли для обґрунтування потреб у фінансуванні слід детально прорахуванні усі можливі ризики їх повернення/втрати.

Ю.О. Литвин і В.І. Матвійчук відзначають, що планування – це процес розробки і прийняття цільових установок кількісного та якісного характеру, визначення шляхів їх найефективнішого досягнення. Такі установки мають розроблятися у вигляді «дерева цілей» [12]. Е.А. Зінь і М.О. Турченюк під плануванням розглядають процес виконання цілей і реалізацій шляхів їх досягнення, яке охоплює всі рівні ієрархії управління підприємством [6]. Г. Мінцберг вважає, що планування відрізняється від інших видів прийняття рішень формалізацією процесу, яка має форму інтегрованої системи рішень [13]. О.Є. Гудзь під фінансовим плануванням розглядає процес розробки системи фінансових планів і нормативних показників по забезпеченню розвитку підприємства необхідними фінансовими ресурсами і підвищенню ефективності його фінансової діяльності [4]. А.М. Ковальова, М.Г. Лапуста

© Дудкіна Т.В., 2015

і Л.Г. Скамай вважають, що фінансове планування представляє собою процес розробки системи фінансових планів і нормативних показників по забезпеченню розвитку підприємницької діяльності фірми необхідними фінансовими ресурсами у майбутньому періоді [7].

Розглядаючи місце фінансового планування, відзначимо, що більшість вітчизняних і зарубіжних вчених відводять фінансовим планам одне з ключових місць в системі в управлінні організацією в цілому [1, 6, 12, 22].

На наш погляд, фінансове планування слід розглядати як одну з ключових функцій управління. Коректне планування фінансових ресурсів уможливлює отримання позитивних фінансових результатів з можливістю залучення довгострокових кредитів та іноземних інвестицій. Фінансові результати є основою прийняття стратегічних рішень, на що вказує в своєму дослідженні І.Б. Олексів [16]. Г.О. Скрипник наголошує на тому, що фінансове планування – процес розробки фінансових планів (поточних, оперативних) і планових показників по забезпеченню підприємства фінансовими ресурсами й збільшенню ефективності його діяльності на певному відрізку часу [19]. Л.А. Козлова під фінансовим планом розуміє комплексний план функціонування і розвитку підприємства у вартісному вираженні, при цьому розглядаючи фінансове планування (бюджетування) як організований процес формування, виконання, моніторингу й оптимізації фінансового плану (бюджету) [9]. Т.С. Гайдучок зосереджує увагу на тому, що агропідприємства самостійно визначають ринки збуту продукції, розподіляють доходи та прибутки. Таким чином забезпечується самостійність товаровиробників, що не означає відсутність потреби у фінансовому плануванні [2].

Особливості фінансового планування на вітчизняних агропідприємствах наведені на рис. 1. Отже фінансове планування агропідприємств має ґрунтуватися на урахуванні природно-кліматичних, організаційних та соціально-еконо-мічних передумов.

В.В. Нагайчук виділяє наступні тенденції фінансового планування в агросекторі [14]: 1) планування щорічного фінансового бюджету, плану рослинництва і тваринництва на основі визначення потреб в трудових і матеріальних ресурсах; 2) запровадження державно-приватних комп'ютерних програм для планування витрат і повного розрахунку оптимальної структури основних фондів по всьому фермерському господарству; 3) використання контрактної форми узгодження роботи окремих ланок діяльності фермерського господарства за вертикальної агропромислової інтеграції; 4) обов'язковість розробки регіональних планів за умов територіальної розгалуженості агропідприємств.

Модель традиційного бюджетного планування діяльності агропідприємств у світовій практиці представлена на рис. 2.

Наші дослідження показують, що на сучасному етапі на більшості агропідприємств фінансове планування не здійснюється. Замість реальних планових завдань щодо обсягів виробництва сільгосппродукції, її асортименту, рівня забезпеченості виробничими ресурсами та фінансових результатів у фінансових планах наводять необґрунтовані дані. Планування потреби у виробничих ресурсах не здійснюється взагалі.

В дослідженні Л.А. Козлова вказала на такі проблеми у сфері фінансового планування діяльності агропідприємств: 1) нерозуміння керівництвом цілей і завдань бюджетування; 2) відсутність у фінансових працівників знань і навичок з управління фінансовими планами і бюджетами; 3) низький рівень комп'ютерної грамотності фінансових працівників на підприємстві [9].

Аналізуючи досвід розвинутих країн, зокрема США, Японії і Німеччини, можемо зробити наступний висновок: нормативно-правове забезпечення фінансового планування у кожній країні відповідає специфіці кожної країни. Для зарубіжних агропідприємств характерні такі види планів: Corporate Charter (статут) і Strategic Business Plan (стратегічний бізнес-план). Основою планування більшості середніх і дрібних зарубіжних агропідприємств є річні бюджети з їх подальшою деталізацією у вигляді операційних бюджетів (на квартал, місяць, тиждень). До них відносять: Business Plan (бізнес-план) та Sales and Operation Plan (план збуту і виробництва – портфель продукції), про що йдеться в науковому дослідженні В.М. Коваленко, О.Ю. Нестор [8].

Рис. 1. Особливості фінансового планування на вітчизняних агропідприємствах

Джерело: складено автором на основі наукових праць [15, 19]

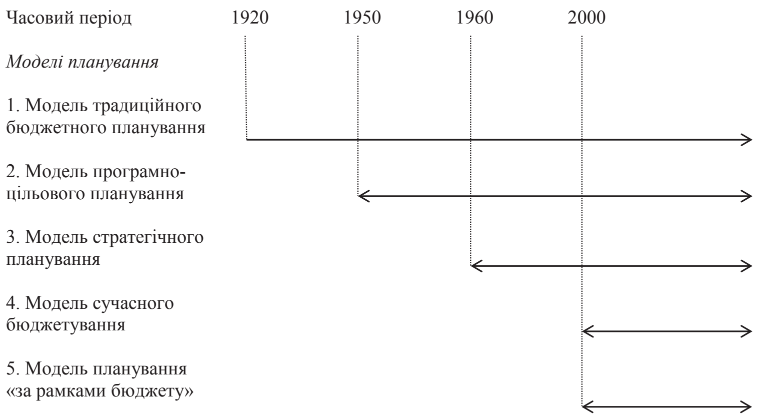

Рис. 2. Історичні етапи фінансового планування на вітчизняних агропідприємствах

Джерело: адаптовано відповідно до наукових досліджень [17]

Організація управління фінансами на зарубіжних агропідприємствах схематично зображена нами на рис. 3. Організація управління фінансами в зарубіжних агропідприємствах представляє собою замкнутий цикл, який складається з бюджетного планування, фінансового режиму, постановки цілей, аналізу, звіту і контролю. Процес бюджетного планування здійснюється за групою ключових бізнес-індексів. До операції аналізу належать щоденний моніторинг, єдина фінансова система, централізований фінансовий контроль, централізоване управління активами та контроль за виконанням бюджету. Постановка цілей охоплює глобальну консолідацію і фінансовий стан. Фінансовий режим включає фінансовий аналіз, аналіз бюджету, аналіз активів та пасивів, аналіз витрат та аналіз грошових потоків.

На агропідприємствах країн-членів СНД система фінансового планування склалася ще за часів СРСР. Досі зберігається теорія і практика підміни фінансового планування бюджетуванням, що не відповідає сучасним вимогам.

В сучасній економічній літературі виділено такі види фінансового планування: довгострокове і короткострокове; стратегічне, перспективне, бізнес-планування, поточне (бюджетування) і оперативне; стратегічне (перспективне), тактичне (поточне) і оперативне. Всі ці види детально охарактеризовано в науковому дослідженні В.В. Степури [20]. Дані різновиди планування є взаємопов'язаними: вони є певним етапом стратегічного розвитку підприємства або частиною стратегії управління діяльністю підприємства.

Основні методи фінансового планування розглядалися нами раніше в науковій праці [3], а саме: розрахунково-аналітичний, метод оптимізації планових рішень, балансовий, нормативний, метод економіко-математичного моделювання. Але у світовій практиці також застосовують: трендовий та порівняльний аналіз; рейтинговий аналіз; а також коефіцієнтний метод, які описані в роботі І.В. Кривозв'язюк [11]; стохастичний факторний аналіз; спеціальний аналіз та кластерний аналіз, охарактеризовані в роботі В.В. Нагайчук [14].

Аналіз змісту, особливостей застосування, переваг і недоліків зазначених методів, сферу їх застосування та відповідність сучасним умовам господарювання представлені нами в табл. 1.

Рис. 3. Механізм організації управління фінансами на зарубіжних агропідприємствах

Джерело: складено автором на основі наукових праць [4, 12]

Таблиця 1

Сфера застосування методів фінансового планування у зарубіжних агропідприємствах

Сфера застосування/ характеристика	Економіко-математичний	Метод техніко-економічних розрахунків	Факторно-аналітичний	Балансовий
Можливість застосування для планування окремих показників поточного фінансового плану				
Доходи	+	-	+	-
Витрати	+	+-	+	-
Прибуток	+	-	+	+
Необоротні активи	+	+	+	+
Запаси	+	+	+	+
Дебіторська заборгованість	+	-	+	-
Грошові кошти	+	+	+	+
Грошові потоки	+	-	+	+-
Умовні позначення: (+) прийнятний; (+-) частково прийнятний; (-) неприйнятний (або майже неприйнятний)				
Характеристика методів				
Трудомісткість методу	++	+	-	-
Відповідність сучасним вимогам	++	+	+	+
Універсальність	+	-	-	-
Необхідність застосування ПЕОМ	+	+-	-	-
Можливість застосування на підприємствах торгівлі: – великих; – середніх; – малих	 + +- +-	 + +- +-	 + + +	 + + +
Умовні позначення: (++) дуже виражена; (+) виражена; (-) не виражена				

Джерело: складено автором

При розробці фінансових планів у вітчизняній практиці використовується здебільшого балансовий метод (баланс доходів і витрат), де в якості результату приймається вимога забезпечення достатнього рівня прибутковості агропідприємств, про що зазначено в науковому дослідженні О.А. Кравченко [10]. На нашу думку, такий підхід до фінансового планування є некоректним, адже фінансовий план повинен не тільки пов'язувати доходи і витрати агропідприємств, але і визначати фінансові цілі та встановлювати ступінь відповідності цих цілей поточному фінансовому стану. При цьому довгостроковий фінансовий план повинен визначати адекватні з позицій фінансової стійкості темпи її зростання, а короткостроковий – забезпечувати її платоспроможність.

Ієрархічний рівень фінансового планування ґрунтовно розглянуто в науковій роботі М.А. Цимбалюк. Зокрема, за вказаними дослідженнями, у США й Канаді є кілька рівнів реалізації галузевих і регіональних планів. Загальнодержавний рівень виконує функції розробки політики розвитку регіонів і галузей, виділення засобів для її здійснення, координації міжгалузевих і міжрегіональних заходів. Міністерство сільського господарства США розробляє п'ятирічні програми розвитку сільського господарства. Основними принципами Північноамериканської системи планування (США й Канади) є порівняно високі закупівельні ціни на сільськогосподарську продукцію, регулювання зовнішньоторговельної діяльності, надання цільових субсидій. Нідерланди розробляють короткострокові річні плани. В Туреччині здійснюється як п'ятирічне, так і річне планування, яке є обов'язковим для підприємств державного сектору і рекомендаційним для приватних агропідприємств. В Австралії використовується програмно-цільовий метод планування. Система підтримки сільського господарства включає понад 10 різних програм, у яких передбачено пряме й непряме субсидування, стабілізація цін, державні закупівлі продукції у фермерів за фіксованими цінами, виділення позикових засобів тощо. Середньострокові індикативні плани розробляються в групі азіатських країн: Південній Кореї, Гонконгу, Тайвані, Сінгапурі. До їх завдань входить забезпечення збалансованості у зовнішній торгівлі, а також поступове поліпшення економічних і соціальних показників народного господарства [21].

Багаторічний досвід діяльності закордонних агрофірм і вітчизняних сільгосппідприємств свідчить, що недооцінка фінансового планування в умовах ринку, зведення його до мінімуму, ігнорування або некомпетентне здійснення призводить до невиправданих економічних втрат. Зокрема, за науковою оцінкою Г.О. Скрипник, через відсутність системного планування і контролю фінансів, компанії втрачають до 20% прибутків [19].

В Україні та інших постсоціалістичних країнах планування почали замінювати прогнозуванням, тобто показниками-орієнтирами, не обов'язковими для виконання. Звідси прогнозування поступово набуло статусу пріоритетного елементу управління економікою країни, повністю витіснивши планування. Проте, як визначає О.Р. Жидяк, світовий досвід свідчить, що планування можна замінити прогнозуванням лише за умов стійкого економічного зростання та сталої економіки [5].

На нашу думку, в умовах невизначеності і підвищених ризиків, планування на агропідприємствах є дієвим інструментом удосконалення організаційно-економічного механізму фінансування.

Висновки. Розглядаючи характерні особливості фінансового планування та його ролі в загальному процесі планування та прогнозування діяльності агропромислових суб'єктів господарювання, можна підібрати адекватний метод для управління їх фінансовою діяльністю. Переконливим фактором, який свідчить на користь застосування фінансового планування у вітчизняній практиці є той факт, що даний процес реалізує поставлені стратегічні цілі в конкретні фінансові показники, забезпечує фінансовими ресурсами економічні процеси розвитку агропідприємств в умовах жорсткої конкуренції, є певною формою отримання фінансової підтримки від зовнішніх інвесторів, включаючи іноземних.

Таким чином, в сучасних умовах господарювання в Україні слід використовувати систему фінансового планування на основі синтезу вітчизняної практики діяльності агропідприємств і найкращої практики світового досвіду, при цьому особливу увагу приділяючи його організаційному і методичному підґрунтю.

Список літератури:

1. Бурлаков О. О. Становлення фінансового планування підприємств в Україні / О. О. Бурлаков // Вісник ЖДТУ. – 2012. – № 1(59). – С. 251-253.
2. Гайдучок Т. С. Планування сільськогосподарських підприємств у виробничих ресурсах – стратегічний напрямок розвитку суб'єктів господарювання / Т. С. Гайдучок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka. com/3_SND_2010/Economics/57684.doc. htm
3. Гетьман О. О. Обґрунтування вибору методів фінансового планування для сільськогосподарських підприємств / О. О. Гетьман, Т. В. Дудкіна // Таврійський науковий вісник. – 2015. – № 90. – С. 193-200.
4. Гудзь О. Є. Пріоритетні напрями формування та ефективного використання сільськогосподарськими підприємствами фінансових ресурсів / О. Є. Гудзь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://agrofin. com.ua/files/gudz_37.pdf
5. Жидяк О. Р. Проблеми вдосконалення механізму фінансування підприємницьких структур аграрної сфери / О. Р. Жидяк // Бізнесінформ. – 2013. – № 2. – С. 139-141.
6. Зінь Е. А. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. / Е. А. Зінь, М. О. Турченюк. – К.: Професіонал, 2004. – 99 с.
7. Ковалева А. М. Финансы фирмы: учебник / А. М. Ковалева, М. Г. Лапуста, Л. Г. Скамай. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 412 с.
8. Коваленко В. М. Нормативні основи фінансового планування на підприємствах / В. М. Коваленко, О. Ю. Нестор // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 4. – С. 93-97.

9. Козлова Л. А. Проблемы и информационные технологии финансового планирования и бюджетирования в сельскохозяйственных предприятиях / Л. А. Козлова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cyberleninka.ru/problemy-i-informatsionnye-tehnologii-finansovogo-planirovaniya-i-byudzhetirovaniya-v-selskohozyaystvennyh-predpriyatiyah.pdf
10. Кравченко О. А. Опыт финансового планирования и прогнозирования на железнодорожном транспорте в США / О. А. Кравченко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 35. – С. 261-266.
11. Кривозв'язюк І. В. Економічна діагностика: навч. посіб. / І. В. Кривозв'язюк. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 456 с.
12. Литвин Ю. О. Фінансове планування на підприємствах в сучасних умовах / Ю. О. Литвин, В. І. Матвійчук // Актуальні проблеми розвитку фінансово-кредитної системи України. – Донецьк, ДонНТУ, 2009. – С. 67-85.
13. Мінцберг Г. Зліт та падіння стратегічного планування / Г. Мінцберг. – К.: Вид-во Олексія Капусти. – 2008. – 389 с.
14. Нагайчук В. В. Аналіз фінансового стану підприємства в сучасних умовах / В. В. Нагайчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rus nauka.com/9_NND_2014/Economics/3_164658.doc. htm
15. Нелеп В. М. Планування на аграрному підприємстві / В. М. Нелеп. – К.: КНЕУ, 2000. – 372 с.
16. Олексів І. Б. Дослідження проблем функціонування системи управління фінансовими ресурсами підприємства / І. Б. Олексів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/10677/1/55.pdf
17. Развитие моделей планирования предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ekportal.ru/page-id-2001.html
18. Ситник Г. В. Поточне фінансове планування в системі управління підприємством торгівлі / Г. В. Ситник // Економічний простір. – 2014. – № 8. – С. 218-233.
19. Скрипник Г. О. Особливості фінансового планування в аграрних підприємствах / Г. О. Скрипник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis nbuv.gov.ua/cgibin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vkhnau_ekon_2014_4_26.pdf
20. Степура В. В. Концептуальні основи інтегрованого фінансового планування / В. В. Степура // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції. – 2013. – № 3. – С. 32-37.
21. Цимбалюк М. А. Світовий досвід планування аграрного виробництва з урахуванням екологічних факторів / М. А. Цимбалюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM= 2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Zp_2013_4_8.pdf
22. Хан Д. Планирование и контроль: концепции контроллинга: пер. с нем. / Д. Хан; под ред. с предисл. А. А. Турчака, Л. Г. Головача, М. Л. Лукашевича. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 360 с.
23. Юзвович Л. И. Комплексный подход к исследованию сущности, принципов и методов финансового планирования на предприятиях в экономической системе / Л. И. Юзвович [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cyber leninka.ru/article/n/kompleksnyy-podhod-k-issledovaniyu-suschnosti-printsipov-i-metodov-finansovogo-planirovaniya-na-predpriyatiyah-v-ekonomicheskoy

Дудкина Т.В.
Университет таможенного дела и финансов

ОБОСНОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО ОПЫТА ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА АГРОПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация
В статье рассмотрен и охарактеризован мировой и отечественный опыт финансового планирования, определены основные подходы к его использованию. Выделены особенности финансового планирования в агропредприятиях. Проанализированы особенности механизма финансового планирования в агропредприятиях в разных странах мира. Предложено авторское видение целесообразности применения ведущих принципов финансового планирования.
Ключевые слова: финансовое планирование, агропредприятия, финансовый план.

Dudkina T.V.
Customs and Finance University

JUSTIFICATION OF MODERN FINANCIAL PLANNING EXPERIENCE FOR AGRIBUSINESS

Summary
World and domestic experience of financial planning has been reviewed and described in our article. The main approaches to its use are determined. Features of financial planning in agribusiness are identified. Features of the mechanism of financial planning in agricultural enterprises in different countries have been analyzed. Authorial vision of the appropriateness of the guiding principles of financial planning has been proposed.
Keywords: financial planning, agribusinesses, financial plan.

УДК 339.92

ДЕТЕРМІНАНТИ УСПІХУ ВЕНЧУРНОГО БІЗНЕСУ КОРПОРАЦІЙ США

Запроводюк А.В.
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Досліджено теоретичні питання формування системи детермінантів успіху корпоративного венчурного бізнесу в США. Розглянуто практичні аспекти корпоративного венчурингу провідних корпорацій світу. Досліджено особливості функціонування підрозділів з корпоративного венчурного бізнесу, на прикладі окремих корпорацій. Визначено роль зовнішнього та внутрішнього бізнес-середовища у формуванні факторів успіху венчурного бізнесу. Розроблено модель корпоративного венчурного бізнесу на основі політики відкритих інновацій. Здійснено аналіз привабливості країн світу для розвитку ефективного венчурного бізнесу.
Ключові слова: корпоративний венчурний бізнес, корпоративний венчурний підрозділ, фактори успіху, відкриті інновації, розвиток венчурного бізнесу.

Постановка проблеми. Домінуючою тенденцією розвитку світового господарства на рубежі XX–XXI століття стала його глобалізація, багатовимірний прояв якої виявляється через посилення конкурентної боротьби між корпораціями на регіональному, субрегіональному та глобальному рівнях. Загострення внутрішньої та зовнішньої конкуренції підвищує значення новаторства та постійних організаційних змін та вдосконалення. Компанії втілюють нові технології та продукти для забезпечення стратегічних конкурентних переваг. Особливої актуальності набуває розвиток корпоративного венчурного бізнесу. Однак не всім компаніям вдається досягти успіху у венчурній діяльності. Актуальність наукового дослідження визначається потребою глибокого аналізу детермінантів ефективності венчурного бізнесу провідних корпорацій США.

Серед наукових праць, в яких досліджуються теоретичні та практичні основи ефективності корпоративного венчурного бізнесу необхідно виділити дослідження таких зарубіжних вчених, як: Ф. Дауштедт, В. Тромсдорф, Р. Белдербос, Д. Феємс, Б. Летен, В. Луї, М. Беннер, М. Тюшмен, Дж. Біркіншо, С. Хілл, З. Блокк, І. МакМіллан, В. Ванхавербек, Н. Пітерс, Г. Чезбро, Д. Куратко, Дж. Ковін, С. Торнхілл, Р. Аміт, В. Ван Дік, Т. Аелбрехт. Разом з тим, багато аспектів даної наукової проблеми **залишається недостатньо розкритими та обґрунтованими**. Подальшого аналізу потребує визначення детермінант успішного корпоративного венчурного інвестування у США та ключових країнах-інноваторах.

Метою статті є комплексний аналіз системи факторів успіху корпоративного венчурного бізнесу в США, визначення ролі та аналіз привабливості бізнес-середовища США та інших країн світу для розвитку корпоративного венчурного бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні рівень кооперації між компаніями у цілому світі зростає. Все більших масштабів набуває розвиток відкритих інновацій. Відкриті інновації є фундаментальним чинником формування та розвитку корпоративного венчурного бізнесу. Драйвером розвитку корпоративного венчурного бізнесу є реалізація корпоративної політики відкритих інновацій. Така політика надає корпорації доступ до спільно створюваних науково-технічних платформ, лабораторій, спільних розробок та інвестиційних проектів, отримання консультацій в мережі партнерів, водночас продовжуючи знаходитись з ними у стані інноваційної конкуренції. Відкритість корпорації для інноваційної бізнес-спільноти та інноваційного ринкового середовищ є одним з найважливіших факторів успіху компанії.

На сьогодні, детермінанти ефективного функціонування венчурного бізнесу корпорації мають різний фокус та спрямовані на оцінку результату якісними та кількісними показниками. Загалом фактори успіху можна класифікувати на суб'єктивні та об'єктивні [1], бімодальні та мультимодальні [2], внутрішні (мікро рівень корпорації) та зовнішні (макро рівень)фактори успіху [3]. Корпорація безпосередньо може впливати лише на внутрішні фактори. Внутрішні фактори можуть бути розподілені на загально корпоративні фактори, фактори окремих функцій (НДДКР, маркетинг тощо) та фактори особистісні (співробітники). Зовнішні фактори не підпадають під вплив корпорації, і включають в себе наступне: місце розташування, ринковий потенціал, рівень конкуренції тощо.

Німецький дослідник Філіп Дауштедт запропонував світовій спільноті модель факторів успіху корпорації у венчурному бізнесу [4]. Дана модель складається з таких елементів:

– визначена стратегія (цілі, бажаний результат та способи його виміру);

– джерела фінансування (генерація інвестиційних можливостей);

– фінансова та організаційна перевірка компаній на перед інвестиційній стадії;

– синдикація (спільні інвестиції узгоджені з іншими інвесторами, партнерами);

– венчурна підтримка (пост інвестиційна підтримка компаній у подальшому розвитку);

– зовнішні комунікації (мережа зв'язків з постачальниками, клієнтами, партнерами з науково – дослідної роботи);

– зовнішня колаборація (партнерства та співпраця з зовнішніми компаніями);

– внутрішня колаборація (діяльність венчурних підрозділів спрямована на передачу знань від портфельних компаній до бізнес-одиниць материнської корпорації);

– стратегія виходу з бізнесу (найбільш поширеними є інтеграція у бізнес материнської корпорації, продаж, розміщення акцій на ринку IPO, вторинний продаж та ліквідація).

Досвід діяльності корпоративних венчурних інвесторів доводить, що вищенаведені фактори

© Запроводюк А.В., 2015

є важливими в процесі здійснення венчурного бізнесу. Проте варто відзначити, що корпорація може досягти довгострокового ефекту від венчурної діяльності притримуючись двосторонньої стратегії, яка орієнтована як на стратегічні вигоди так і на фінансові вигоди, прикладом є корпорація «Інтел», яка є успішним гравцем у сфері корпоративного венчурного бізнесу збалансовуючи фінансову та стратегічну складові у власній бізнес моделі.

Широко поширеним у світовій літературі є твердження, що для успіху корпоративного венчурного бізнесу необхідно встановлювати чіткі та зрозумілі цілі функціонування окремої бізнес-одиниці венчурного капіталу в корпорації чи окремого проекту в межах корпоративного венчурного підрозділу, а також забезпечити їм надання всіх необхідних ресурсів для досягнення поставлених цілей. Фокусування корпоративного венчурного капіталу лише на коротко – чи довгострокових ініціативах, або внутрішніх чи зовнішніх інвестиціях можуть спричинити ряд суперечностей у розвитку та призвести до відмови від інвестування тих чи інших проектів поки вони не продемонструють можливість бути фінансово вигідними [5].

Ініціатива венчурного інвестування може походити зсередини корпорації або ззовні. Підрозділ корпоративного венчурного бізнесу використовує наявні можливості або продукує нові для материнської компанії. Незалежно від специфіки функціонування венчурної бізнес-одиниці виділяють чотири типи стратегічного профілю венчурного бізнесу корпорації кожен з яких вимагає особливого підходу до управління, а також розрахунку різних ключових показників ефективності (KPI). Для прикладу, компанія «JJDC», заснована в 1973 році як венчурне розгалуження компанії «Johnson&Johnson», що стало вже визнаною історією успіху [6]. Досліджуючи умови здійснення венчурного бізнесу компанії «Johnson&Johnson» виявлено внутрішню дослідницьку роль двох бізнес-одиниць: «RedScript» компанії «Johnson&Johnson» і центру венчурного підприємництва компанії «Janssen Pharmaceutica» [7]. «Redscript» фокусується на пошуку шляхів вирішення технологічних прогалин і функціонує з метою отримання довгострокових результатів, а діяльність центру венчурного підприємництва спрямована на розвиток бізнес-моделі нових інноваційних можливостей з очікуванням першого бізнес-результату протягом 18-24 місяців. Зовнішню дослідницьку роль було покладено на іншу венчурну одиницю «JJDC».

З метою досягнення вищого рівня продуктивності внутрішня дослідницька одиниця потребує обміну знаннями з материнською компанією, мотивації до генерування підприємницьких ідей і здібностей з розвитку венчурного продукту, водночас, зовнішня дослідницька одиниця вимагає доступу до зовнішнього потоку угод (deal flow), професійного управління зовнішніми технологічними венчурними проектами [8]. Внутрішні і зовнішні експлуатаційні одиниці були виведені за межі основного бізнесу «J & J» та не потребували інвестицій материнської компанії. Іншими прикладами можуть бути «Aster Capital», що сконцентрували увагу виключно на зовнішніх дослідницьких одиницях, як і хімічна компанія «BASF». «BASF» має два окремих венчурних підрозділи, кожен з яких має свою спеціалізацію. «BASF Future Business» зосереджена на внутрішній дослідницькій роботі, в той час як «BASF Venture Capital» здійснює зовнішню дослідницьку діяльність.

Протягом останніх десятиліть чітко простежується інтенсивна циклічність корпоративної венчурної діяльності. Визначальними факторами стали стійкість основного бізнесу і наявність надлишкових фінансових ресурсів. Циклічність функціонування внутрішніх венчурних підрозділів завжди залежить від успішності основного бізнесу. Вважається доцільним посилювати увагу на функціонуванні внутрішніх дослідних венчурних окремих підрозділів, коли знижується ефективність основного бізнесу і за умови наявності надлишкових фінансових ресурсів. І навпаки не доречними вважаються такі підрозділи за умови позитивної динаміки розвитку основного бізнесу і абсолютної відсутності надлишкових фінансових ресурсів, що і призводить до відмови від функціонування підрозділів з внутрішніх досліджень.

У зв'язку з макроекономічним спадами і підйомами, а також не сталістю фактору управління цикли внутрішнього корпоративного інвестування повторюються кожні 10 років. Відомо, що 10-и річний термін це також середня тривалість переходу венчурного підприємства до зрілого самостійного бізнесу, а це значно більш тривалий період ніж 1-3 роки виконання запланованого бюджету венчурного інвестування проекту. Таким чином 1-3 роки є оптимальним періодом, який надається бізнес-одиниці корпоративного венчурного бізнесу для виправдання очікувань менеджменту корпорації та демонстрації перших результатів успішної діяльності. Як правило за таких умов виживають і залишаються у структурі корпорації підрозділи, які є стратегічно вмотивованими і здійснюють свою діяльність на основі довгострокового інвестування [9].

Успішний корпоративний венчурний підрозділ має певний рівень автономності проте залишається під керівництвом топ-менеджменту корпорації. Для успішного ведення венчурного бізнесу корпоративне керівництво використовує також й інші способи інноваційного розвитку, такі як участь в незалежних венчурних організаціях, стратегічні альянси, придбання або ліцензування технологій, що не передбачають складних організаційних структур та значних обсягів інвестицій [7].

Корпоративний венчурний бізнес переважно є успішним в тому випадку, коли підрозділ корпоративного венчурного капіталу інвестує в підприємства, які зосереджують свою діяльність на технологіях, продуктах і ринках, які відносяться до сфери ключового бізнесу материнської компанії. Така сумісність є важливою, оскільки створює платформу для трансферу ресурсів (технологічних і управлінських) від материнської компанії до венчурної компанії. Інвестиції у венчурні підприємства, діяльність яких належить до сектору зовсім відмінного від сектору, у якому діє основний бізнес материнської компанії називається «крок у нову глибину» [10]. Така стратегія практикується корпораціями у випадку коли основний бізнес зазнає невдачі та існує необхідність диверсифікації діяльності спрямувавши розвиток бізнесу в більш

перспективні сектори. «Крок у нову глибину» є надзвичайно ризикованою стратегією корпорації і має невеликий шанс на успіх.

В процесі здійснення венчурного бізнесу всередині корпорації виникає проблема неможливості здійснення тотального контролю над діяльністю венчурного підрозділу та суперечності у процесі прийняття рішень. Це є проблемою, оскільки материнська корпорація і бізнес-одиниця з питань корпоративного венчурного бізнесу потребують різних процесів, способів прийняття та виконання рішень для досягнення успіху. Венчурним одиницям для успішної діяльності необхідна довгострокова підтримка, в той час як материнська корпорація акцентує увагу на короткострокових результатах; венчурна підприємницька діяльність може здійснюватись на умовах невизначеності кінцевого результату, а корпорація здійснює планування, встановлює стандарти, здійснює процеси та вживає заходи таким чином, аби знизити ризик; венчурна діяльність вимагає швидкого прийняття рішення, в той час як в материнській компанії, як правило процес прийняття рішень набагато повільніший, через цілий ряд узгоджувальних процедур. Тому венчурний підрозділ має володіти достатнім рівнем автономності. Автономність в даному випадку має два ключові елементи. По-перше, бюджет для здійснення експлуатаційних витрат і інвестицій в корпоративний венчурний підрозділ. По-друге, право прийняття рішень стосовно інвестицій та інших управлінських питань. Наприклад, в компанії «GlaxoSmithKline» (GSK) було створено окремий інвестиційний фонд, який підпорядковується корпоративній венчурній одиниці «SR One». У той час як «SR» потребує погодження на корпоративному рівні щодо первинних інвестицій, вони мають право приймати рішення про подальші інвестиції. «Unilever Ventures» має навіть більшу самостійність; вони мають власний інвестиційний фонд і повну автономію для здійснення початкових і подальших інвестицій [11]. Проте, дуже багато автономії може спричинити негативні наслідки. Щоб корпоративний венчурний підрозділ не перетворився на ізольовану від материнської корпорації бізнес-одиницю має бути впроваджений механізм, який би пов’язував корпорацію з корпоративною венчурною одиницею (КВО). Такий взаємозв'язок може здійснюватись у різних формах, таких як бізнес-одиниці у власності співробітників, наприклад, як в компанії «GlaxoSmithKline», бізнес-одиниці у власності керівників-членів консультативної ради, наприклад, «SNCF» та взаємопов’язане інвестування основного бізнесу і КВО, наприклад, «Alcatel-Lucent».

Корпоративне венчурне інвестування переважно фокусується на здійсненні фінансування високо ризикових інноваційних проектів. В останніх світових дослідженнях встановлено, що для успішності венчурного інвестування необхідно встановити критичну кількість венчурних проектів у портфелі корпорації. Екстраполяція методу формування інвестиційного портфелю фінансовими компаніями на корпоративний венчурний бізнес показує, що корпоративний портфель з близько 30 нових підприємств в кінцевому результаті принесе фінансову винагороду за прийняті ризики [3].

Корпоративний венчуринг здійснює позитивний вплив на результати діяльності корпорації, за умови високого ризику та відсутності гарантій успіху. Тим не менш, історія повна прикладів компаній, які почали корпоративне венчурне інвестування шляхом створення КВО, але закрили їх з невдачею тільки через кілька років, наприклад, «Lucent Technologies». «Lucent» створили «New Ventures Group» (NVG) в 1997 році з метою комерціалізації одної з технологій за межами «Bell Laboratories», що вже не вписувалась у корпоративну стратегію [12]. У січні 2000 року, «NVG» досягла успіху і була визнанана кращим прикладом корпоративного венчурного бізнесу. Тим не менш, «Lucent Technologies» продала в 2002 році більшу частину своїх акцій «NVG» компанії з приватним капіталом. Короткий цикл окремого корпоративного венчурного проекту не може розглядатися як ознака його невдачі. Багато програм корпоративного венчурного бізнесу закривають перш ніж вони отримують можливість продемонструвати власну ефективність.

Досвід американських компаній, показує що збільшення обсягів інвестування корпоративного венчурного капіталу пов’язане з подальшим зростанням кількості корпоративних патентів та вищої ринкової оцінки інвестованих фірм. Фірми, які мають КВО з стратегічною орієнтацією та інвестують у венчурні проекти у секторі свого

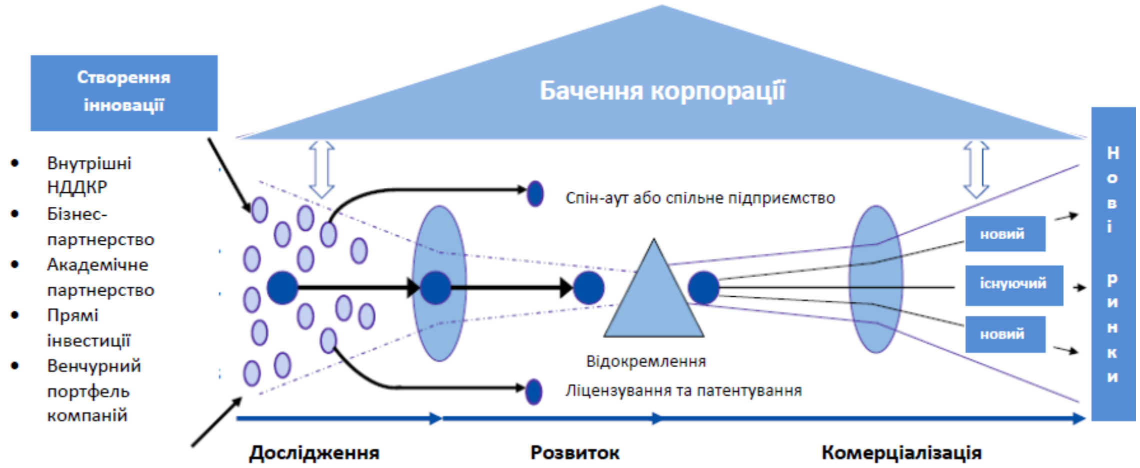

Рис. 1. Модель корпоративного венчурного бізнесу на основі політики відкритих інновацій

Джерело: розроблено автором

основного бізнесу демонструють кращі показники ефективності.

Дуже важливим фактором успіху є зовнішні та внутрішня колаборація. В процесах здійснення венчурного бізнесу корпорація взаємопов'язана з іншими суб'єктами економічної діяльності. Налагоджена система взаємозв'язків та участь у науково-технічних, дослідних, інвестиційних мережах значно підвищують продуктивність венчурної діяльності компаній. Адже маючи найбільші у світі фінансові та інтелектуальні ресурси корпорація буде не спроможна реалізувати ідеї в життя та створити новий продукт ізольовано від світу, без взаємозв'язку з іншими суб'єктами. Корпоративний венчурний бізнес здійснюється усіма учасниками зображеної мережі. Один від одного суб'єкти отримують ресурси різної природи, необхідні для отримання результату на виході-нового продукту. Розробка нового продукту може бути націлена на вихід на новий для материнської компанії, ще не освоєний ринок, чи впровадження нововведення на ринку ключового бізнесу корпорації.Важливим фактором успіху для корпорації є відкритість до співпраці, пошук вигідних партнерів в межах політики відкритих інновацій. Відкриті інновації є елементом нової моделі розвитку бізнесу, яка тісно пов'язана з баченням компанії та її готовністю до змін (рис. 1).

Внутрішня інноваційна політика та стратегія бізнесу, яку розробляє топ-менеджмент корпорації відносяться до факторів успіху, на які компанія має безпосередній вплив і може варіювати ними залежно від ринкової кон'юнктури. Проте як вже згадувалось вище, виділяють також ряд факторів зовнішніх, або макроекономічних, які не піддаються впливу корпорації. Такі фактори вимагають від компанії адаптації, зміни бачення та пошуку нових можливостей розвитку за умов, які створюються у зовнішньому середовищі.

В першу чергу на результат діяльності корпорації впливають макроекономічні фактори країни, на території якої перебуває основний бізнес. Експерти Міжнародного центру фінансових досліджень Бізнес Школи (International Center for Financial Research Business School) університету Наварри розробили методику розрахунку глобального індексу привабливості країн для розвитку венчурних та прямих приватних інвестицій бізнесу (The Global Venture Capital and Private Equity Country Attractiveness Index) [13]. Для розрахунку індексу країни світу оцінюються за головними критеріями: економічна активність, розвиток ринків капіталу, оподаткування, захист прав інвесторів та корпоративне управління, людський розвиток та соціальне середовище, підприємницька культура та можливості. Даний індекс підтверджує, що найкращі умови для розвитку венчурного інвестування та прямих приватних інвестицій у 2014 році створені у США (значення індексу дорівнює 100 (табл. 1).

За регіональними групами даний індекс демонструє, що найбільше сприятливих макроекономічних факторів для розвитку венчурного бізнесу сформовано на території Північної Америки. Розвиток венчурного корпоративного бізнесу у США обумовлений ефективною інноваційною системою країни. У США компанії можуть використовувати ряд пільг: зниження ставки оподаткування на доходи від операцій з цінними паперами, внаслідок чого збільшується обсяг коштів, що інвестуються в інноваційні проекти, пільгове оподаткування (до 20%), пільговий режим амортизації, інвестиційний податковий кредит тощо. США стали провідною країною у сфері розробки та впровадження інновацій завдяки надзвичайній підприємницькій культурі інвестування, державній підтримці, створенню потужної інвестиційної інфраструктури та здійсненню фундаментальних наукових досліджень, що за умови комерціалізації наукових ідей забезпечують їх міжнародну конкурентоспроможність.

Таблиця 1

Топ-10 країн за рейтингом Глобального індексу привабливості країн для венчурних та прямих приватних інвестицій, 2013-2014 рр.

Місце у рейтингу	Рейтинг 2014	Оцінка	Рейтинг 2013	Оцінка
1	США	100	США	100
2	Канада	96	Канада	97
3	Сінгапур	96	Велико-британія	95
4	Велико-британія	95	Японія	92
5	Гонг-Конг	93	Сінгапур	92
6	Японія	92	Австралія	91
7	Німеччина	91	Німеччина	91
8	Австралія	90	Гонг-Конг	90
9	Швеція	88	Швеція	88
10	Швейцарія	88	Швейцарія	87

Джерело: розроблено автором на основі [13]

Висновки. Отже, на сучасному етапі розвитку економіки корпоративний венчурний бізнес є ефективним шляхом фінансування інновацій та прискорення динаміки науково-технічного прогресу. Ефективність корпоративного венчурного бізнесу залежить від внутрішніх корпоративних та зовнішніх факторів. Бізнес середовище країни формує ступінь її привабливості для здійснення венчурної діяльності корпорацій. Сьогодні найбільш привабливою країною для венчурного бізнесу є США. Корпоративний венчурний бізнес корпорацій США є найуспішнішим у світі. Успіх американських компаній визначається ефективною корпоративною стратегією венчурного бізнесу, наявними ресурсами та можливостями розвитку бізнесу, потужною національною інноваційною інфраструктурою, високим рівнем підприємницької культури та якістю інтелектуального ресурсу.

Список літератури:

1. Herr C. (2007): Nicht-linerare Wirkungsbeziehungen von Erfolgsfaktoren der Unternehmensgründung, Wiesbaden.
2. Hildebrandt L. & Trommsdorff V. (1989): Anwendung der Erfolgs faktore nanalyseim Handel, Trommsdorff V. (Eds.), in: Handelsforschung, Wiesbaden, pp. 15-26.

3. Trommsdorff V. (1993): Erfolgsfaktorenforschung über Produktinnovationen, in: Meyer-Krahmer F. (Eds.) Innovationsökonomie und Technologiepolitik, Heidelberg, pp. 135-149.
4. Success Factors in Strategic Corporate Venturing, vorgelegt von MSc Philipp Dauderstädt aus Bonn, Berlin 2013, 192 p.
5. Benner M. & Tushman M. L., 2003, Exploitation, exploration and process management: the productivity dilemma revisited, The Academy of Management Review, 28(2): 238–256.
6. Belderbos R., Faems D., Leten B. & Van Looy B., 2010, Technological activities and their impact on the financial performance of the firm: exploitation and exploration within and between fi rms, Journal of Product Innovation Management, 27: 869–882.
7. Vanhaverbeke W. & Peeters N., 2005, Embracing innovation as strategy: Corporate venturing, competence building and corporate strategy making, Creativity and Innovation Management, 14(3): 246–257.
8. Birkinshaw J., Hill S. A., 2005, Corporate venturing units: Vehicles for success in the new Europe, Organizational Dynamics, 34(3): 247–257.
9. Chandy R., Hopstaken B., Narasimhan O. & Prabhu J. C., 2006, From invention to innovation: Conversion ability in product development, Journal of Marketing Research, 43(3): 494–508.
10. Gompers P. A. & Lerner J., 1998, The determinants of corporate venture capital successes: Organizational structure, incentives, and complementarities, National Bureau of Economic Research, w.p. 6725: 17–54.
11. Hill S. A. & Birkinshaw J., 2008, Strategy – organization configurations in corporate venture units: Impact on performance and survival, Journal of Business Venturing, 23: 423–444.
12. Burgelman R. A. & Vlikangas L., 2005, Managing internal corporate venturing cycles, MIT Sloan Management Review, 46(4): 26–34.
13. The Venture Capital and Private Equity Country Attractiveness Annual Index, Alexander Groh, Heinrich Liechtenstein and Karsten Lieser, Ernst & Young and IESE Business School, 2014, 312 p.

Запроводюк А.В.
Киевский национальный економический университет имени Вадима Гетьмана

ДЕТЕРМИНАНТЫ УСПЕХА ВЕНЧУРНОГО БИЗНЕСА КОРПОРАЦИЙ США

Аннотация
Исследованы теоретические вопросы формирования системы детерминантов успеха корпоративного венчурного бизнеса в США. Рассмотрены практические аспекты корпоративного венчуринга ведущих корпораций мира. Исследованы особенности функционирования подразделений корпоративного венчурного бизнеса на примере отдельных корпораций. Определена роль внешней и внутренней бизнес-среды в формировании факторов успеха венчурного бизнеса. Разработана модель корпоративного венчурного бизнеса на основе политики открытых инноваций. Осуществлен анализ привлекательности стран мира для развития эффективного венчурного бизнеса.
Ключевые слова: корпоративный венчурный бизнес, корпоративное венчурное подразделение, факторы успеха, открытые инновации, развитие венчурного бизнеса.

Zaprovodiuk A.V.
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

DETERMINANTS OF SUCCESS VENTURE BUSINESS OF US CORPORATIONS

Summary
The theoretical issues of forming a system of success determinants of corporate venture business in US were investigated. The practical aspects of corporate venturing of leading companies reviewed in the article. Features of functioning of corporate venture business units of certain corporations were studied. The role of external and internal business environment in forming the success factors of venture business was identified. A model of corporate venture business based on open innovation policy was developed. Analysis of the attractiveness of countries of the world for effective venture business was conducted in the article.
Keywords: corporate venture business, corporate venture business unit, success factors, open innovation, venture business development.

УДК 331.5:319.3

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РІЗНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РІВНЯХ

Зубрицька Я.О., Міщенко С.В.
Запорізький національний технічний університет

У статті досліджено визначення категорії «трудовий потенціал», проаналізовано компоненти та фактори формування та збереження трудового потенціалу. Запропоновано авторське бачення трудового потенціалу, його складових та факторів його формування та збереження.
Ключові слова: трудовий потенціал, компоненти, формування, демографічний чинник, збереження трудового потенціалу.

Постановка проблеми. Однією з гострих і найбільш значущих проблем для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема формування, збереження й зміцнення трудового потенціалу. На сьогодні існує низка проблем демографічного, соціального, економічного характеру, що зменшує рівень трудового потенціалу на всіх економічних рівнях та стримує його розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначенню категорії «трудовий потенціал», її компонентів та чинників, які зумовлюють формування та збереження трудового потенціалу присвячують свої праці багато вчених-економістів: А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко, М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась, В.М. Лич, Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька, Л.Т. Шевчук, І.О. Джаін, Н.М. Слівінська, А.Я. Кібанов, Б.М. Генкін та інші.

Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій свідчить про постійне зацікавлення вчених-економістів цією категорією, розгляд сутності та структури, а також факторів формування. Єдиного трактування поняття «трудовий потенціал» досі не існує і тому іноді зустрічаються навіть суперечливі твердження. Це зумовлює необхідність та актуальність подальших досліжень у цьому напрямі.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Відсутність єдиного загальновизнаного трактування категорії «трудовий потенціал» та системності у визначенні формування, збереження трудового потенціалу і його компонентів.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження та визначення економічної категорії «трудовий потенціал», його складових та факторів формування, а також запропонування авторського бачення поняття «трудовий потенціал», його складових та процесів формування.

Виклад основного матеріалу. У світовий науковий обіг поняття «трудовий потенціал» введено у 1980-х рр. у період переходу від екстенсивного виробництва до інтенсивного способу розвитку виробництва, що в свою чергу призвело до зміни поглядів на місце людини в суспільному виробництві. Трудовий потенціал розглядався як інтегральна динамічна система, яка охоплювала демографічну, економічну і соціальну підсистем, об'єднані спільною трудовою діяльністю [1, с. 262].

Сутність економічної категорії «трудовий потенціал» має безліч точок зору. Вчені-економісти надають багаточисленні визначення і різноманітні тлумачення поняття «трудовий потенціал». Єдиного трактування поняття «трудовий потенціал» досі не існує і тому іноді зустрічаються навіть суперечливі твердження.

До того ж, трактування сутності даної категорії на різних економічних рівнях дещо різниться. Розглянемо детальніше цей аспект.

Так, А.Б. Борисов розуміє трудовий потенціал як трудові можливості наявні сьогодні та ті, які можна передбачити, визначальними особливостями яких є чисельність, вікова структура, професійна, кваліфікаційна ті інші характеристики персоналу підприємства [2, с. 32]. Ми погоджуємося з цим вченим, проте вважаємо за потрібне уточнити, що мається на увазі під трудовими можливостями.

В.М. Лич дотримується точки зору, що трудовий потенціал має двояке значення – «...по-перше, як людські ресурси з їх розумовими і фізичними можливостями, запасами до трудової діяльності, які в процесі їх використання мають здатність до розширеного відтворення, по-друге, як економічна категорію, що виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім'ї, організації, держави, вирішення глобальних проблем» [3, с. 6]. Даний науковець наголошував, що це поняття треба розглядати як економічну категорію, яка виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва з метою задоволення потреб особистості, підприємства, держави [4, с. 115].

А.Я. Кібанов визначає трудовий потенціал як сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливості і межі його участі в трудовій діяльності [2, с. 32].

Як визначає М.І. Долішній «трудовий потенціал – прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професіональної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності» [1, с. 32].

В законодавчих актах України також можна знайти визначення поняття «трудовий потенціал». Так в Указі Президента «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» трудовий потенціал визначається як «сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан

© Зубрицька Я.О., Міщенко С.В., 2015

здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність» [5]. Ми не можемо повністю погодитися з цим визначенням, тому що трудовий потенціал – це не тільки люди працездатного віку, які за певних ознак здатні та мають намір проводити трудову діяльність, але і ті люди, які ще тільки готуються до ефективної трудової діяльності (діти), і ті, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери) [1, с. 32].

Ми вважаємо, що трудовий потенціал підприємства можна визначити як наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення. При цьому доцільно розглядати трудовий потенціал працівника як складову трудового потенціалу підприємства, який у складі трудового колективу повинен давати синергетичний ефект. А також слід враховувати особливості сфери діяльності підприємства за визначення складових його трудового потенціалу. Стосовно компонентів трудового потенціалу підприємства та працівника, то є сенс розглянути їх у зв'язку з процесом формування вищезгаданих суб'єктів [6, с. 248].

До того ж, за визначення сутності даної категорії необхідно враховувати трудові можливості суб'єкта, які можуть бути нерозвинені або приховані, але за необхідності чи потребами трудової діяльності можуть бути знайдені, активізовані і використані.

Структура трудового потенціалу на різних економічних рівнях є на разі предметом наукових дискусій. Єдиної думки щодо класифікації компонентів трудового потенціалу не існує. Тому пропонуємо проаналізувати погляди різних вчених на це питання.

На думку Л.Т. Шевчук з усіх компонентів трудового потенціалу саме біологічна, демографічна та інтелектуальна складові є основними для усіх інших. Їх кількісні та якісні характеристики детермінуються кількісними та якісними показниками здоров'я трудових ресурсів. Цей науковець також стверджує, що стан здоров'я є основою усіх інших компонентів трудового потенціалу, аргументуючи це тим, що від кількості та якості фізичного і психічного суспільного здоров'я безпосередньо залежить суспільна здатність до праці [7, с. 14]. Важливість такого компоненту трудового потенціалу як здоров'я, на нашу думку, не можна ігнорувати. Дійсно, саме цей чинник є одним з першочергових факторів формування та примноження трудових можливостей суб'єктів на різних рівнях.

Б.М. Генкін вважає, що компоненти трудового потенціалу характеризують:

«...– психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності;

– можливості нормальних соціальних контактів;

– можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;

– раціональність поведінки;

– наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт;

– пропозицію на ринку праці...» [8, с. 98].

На його думку, наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу як здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта, професіоналізм та ресурси робочого часу [8, с. 98].

На нашу думку, визначені Б. М. Генкіним універсальні складові трудового потенціалу для мікро- та макрорівнів можуть буду доцільними лише на рівні підприємства, тому що деякі компоненти майже не можливо точно обчислити на рівні країни.

І. О. Джаін виділяє такі складові трудового потенціалу:

– економічну (реальні доходи населення, забезпеченість товарами та послугами, рівень інфляції, розвиток матеріально-технічної бази регіону, науковий потенціал);

– соціальну (рівень фізичного розвитку та здоров'я, загальної та професійної освіти, розвиток соціальної інфраструктури);

– демографічну (чисельність населення території, його статевовікову структуру, темпи природного приросту, середню тривалість життя);

– демографічно-соціальну (чисельність працездатного населення та населення в працездатному віці; зайнятість населення, тривалість активного періоду життя);

– екологічну складові (зниження природного приросту населення території, підвищення смертності, зменшення тривалості активного періоду життя людини, підвищення рівня захворюваності, відставання у фізичному розвитку через негативні екологічні фактори) [9, с. 8]/

На нашу думку така класифікація є доцільною на рівні держави, але ми вважаємо, що така класифікація не повністю відображає усю структуру трудового потенціалу, а тільки основні його компоненти.

Наведені приклади великої кількості компонентів трудового потенціалу говорить ще й про певну несистематичність у класифікації структурних елементів цієї категорії. Ми вважаємо за потрібне систематизувати всю сукупність складових трудового потенціалу у групи об'єднані за певними ознаками.

У науковій літературі вчені-економісти наводять різноманітні переліки та класифікації факторів формування та розвитку трудового потенціалу. Наприклад, Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька вважають, що на трудовий потенціал впливають три підсистеми факторів: демографічна (стать, вік, сімейний стан); професійно-кваліфікаційна (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами) та соціально-культурна підсистема (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухливість) [10, с. 39]. Ми вважаємо, що така класифікація є не зовсім систематичною. На нашу думку, міграційну рухливість та працездатність можна віднести до демографічного чинника.

Слівінська Н.М. досить влучно, на нашу думку, класифікує фактори формування та розвитку трудового потенціалу, поділяючи їх на:

– демографічні (статево-вікова структура населення, природний рух населення, стан здоров'я, сімейний стан);

– соціально-економічні (рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, умови праці та рівень організації праці, рівень оплати праці, потреба в робочій силі);

– соціально-психологічні (мобільність робочої сили, підприємницька мотивація, самоустановка на режим праці);

– техніко-економічні (науково-технічний прогрес і ступінь розвитку гнучких форм організації виробництва, зайнятості) [11, с. 228].

Ми вважаємо, що така класифікація є доцільнішою і повною. Проте, на нашу думку, перші дві складові необхідно деталізувати наступним чином.

На нашу думку, вплив демографічного чинника на формування трудового потенціалу суспільства є найвпливовішим у порівнянні з іншими чинниками. На рисунку 1.1 надано авторське бачення впливу демографічного чинника на формування трудового потенціалу суспільства.

Рис. 1.1. Вплив демографічного чинника на формування трудового потенціалу суспільства (складено автором на основі [12, с. 61])

Ми вважаємо, що такий фактор, як зменшення демографічного потенціалу призводить до зменшення трудового потенціалу суспілсьтва та погіршення якості людських ресурсів та має наслідком втрату трудових можливостей країни. Якщо вести мову про демографічні фактори формування трудового потенціалу країни, то вони мають екстенсивний характер, бо підвищують трудовий потенціал через кількісну складову.

Групу соціально-економічних факторів, на нашу думку, складають такі фактори:

– соціальні фактори: система освіти, охорони здоров'я, рівень розвитку соціальної інфраструктури регіону, житлово-комунальне господарство, рекреаційна система. Ці фактори мають інтенсивний вплив на трудовий потенціал країни, підвищуючи його через якісну складову, і впливають як на фазу формування, так і на фазу використання трудового потенціалу [13, с. 276];

– економічні фактори: розвиток виробничої сфери, структура робочих місць, наявність сировинних та паливно енергетичних ресурсів, науково-технічний потенціал, податкова політика – впливають на використання трудового потенціалу території; реальні доходи населення, пропозиція продовольчих і непродовольчих товарів, послуг, їх якість, рівень інфляції – впливають на формування, підтримку та розвиток трудового потенціалу території. Економічні фактори впливають як інтенсивно, так і екстенсивно [13, с. 276].

Висновки. Підсумовуючи зазначене вище, можна зробити певні висновки. У статі проаналізовано категорію «трудовий потенціал». Вчені економісти не мають єдиної точки зору щодо визначення категорії «трудовий потенціал», її компонентів та чинників, які зумовлюють формування трудового потенціалу. Запропоновано авторські бачення економічної категорії «трудовий потенціал». Проаналізувавши компоненти та фактори формування трудового потенціалу можна говорить про певну несистематичність у класифікації структурних елементів цих категорій. Ми вважаємо за потрібне систематизувати всю сукупність складових трудового потенціалу у групи об'єднані за певними ознаками. Вплив демографічного чинника на формування трудового потенціалу суспільства є найвпливовішим у порівнянні з іншими чинниками, тому що зменшення демографічного потенціалу призводить до зменшення трудового потенціалу суспільства та погіршення якості людських ресурсів та має наслідком втрату трудових можливостей країни.

Список літератури:

1. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А. М Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. – К.:КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
3. Лич В. М. Сутнісна характеристика категорії трудового потенціалу / В. М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – К., 2005. – 119 с.
4. Лич В. М. Організація управління, планування і регулювання економікою: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / В. М. Лич. – К., 2005. – 35 с.
5. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в країні на період до 2010 р.» від 3 серпня 1999 р. (№ 958/99) [Електронний ресурс]. – Режим доступу до указу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=958/99
6. Череп А. В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник ЗНУ: Зб. наук. праць: Економічні науки. – 2011. – № 1(9). – 329 с.
7. Шевчук Л. Т. Медикосоціальні основи вико ристання трудового потенціалу в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня дра екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Л. Т. Шевчук; НАН України. Інт. регіон. дослідж. – Л., 2005. – 46 с.
8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: Издательская группа «НОРМА – ИНФРА», 1998. – 384 с.
9. Джаін І. О. Економічна оцінка трудового потенціалу території: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. О. Джаін. – К., 2001. – 21 с.
10. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

11. Слівінська Н. М. Джерела і фактори формування трудових ресурсів (на прикладі Тернопільської обл.) // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Випуск № 3. – Тернопіль: Економічна думка. – 1999. – С. 332.
12. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом / Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. – Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
13. Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л. М. Дулуб // Научно- технический сборник Харьковского национального экономического университета. – 2005. – № 61. – 382 с.

Зубрицкая Я.О., Мищенко С.В.
Запорожский национальный технический университет

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОХРАНЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА РАЗНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УРОВНЯХ

Аннотация
В статье исследовано определение категории «трудовой потенциал», проанализированы компоненты и факторы формирования и сохранения трудового потенциала. Предложено авторское видение трудового потенциала, его составляющих и факторов его формирования и сохранения.
Ключевые слова: трудовой потенциал, компоненты, формирование, демографический фактор, сохранение трудового потенциала.

Zubrytska Ya.O., Mishchenko S.V.
Zaporizhzhya National Technical University

THEORETICAL BASIS OF REVIVAL OF THE LABOUR POTENTIAL ON DIFFERENT ECONOMIC LEVELS

Summary
The article investigates the definition of «labour potential», analyzes the components and factors of labour potential formation and revival. The author's vision of labour potential, its components and factors of labour potential formation and revival were suggested.
Keywords: labour potential, components, formation, demographic factor, labour potential revival.

УДК 330.131.7

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Ковач М.Й.
Ужгородський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Досліджено фінансові та економічні важелі, спрямовані на стимулювання, фінансову підтримку безпечних умов праці, залучення інвестицій підприємцями у сферу охорони праці. Розкрито основні джерела фінансування заходів, спрямованих на покращання охорони праці на підприємстві. Проаналізовано витрати, пов'язані з нещасними випадками та професійними захворюваннями. Визначено систему надання компенсацій для працівників, зайнятих на робочих місцях з несприятливими умовами праці як один з превентивних механізмів від потенційної небезпеки професійних ризиків. Запропоновано напрями економічного стимулювання покращання умов і охорони праці.
Ключові слова: безпека праці, нещасні випадки, витрати підприємств, економічні втрати, економічне стимулювання, інвестиції.

Постановка проблеми. Безпека праці є невід'ємною частиною повсякденного життя в усіх суспільствах. Їй приділяється щораз більше уваги, так як безпека праці є одним з найважливіших факторів соціальної та економічної політики держави.

Соціально-економічні перетворення, які відбуваються в Україні обумовлюють необхідність удосконалення економічних методів управління охороною праці, що ґрунтуються на використанні ринкових відносин у сфері охорони праці. Відсутність системи охорони здоров'я та безпеки

© Ковач М.Й., 2015

на роботі є надто дорогими. Досвід вказує, що ефективне управління охороною праці на підприємстві призводить до більшої ефективності та рентабельності.

Державні та регіональні органи управління охороною праці зосереджують свої зусилля на створенні та поновленні законодавчої та нормативно-правової бази, розробці та здійсненні комплексу організаційних заходів, посиленні контролю та нагляду. Однак, розробка дієвих економічних важелів і механізмів управління, які безпосередньо впливають на рівень умов праці, а також система управління не містить поки що у собі ефективних економічних методів, які б спонукали і заохочували роботодавців, що здійснюють заходи щодо покращання умов та охорони праці.

Покращання умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності на підприємстві може мати як соціальний, так і економічний ефект, позаяк результати охорони праці призводять до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання обладнання, устаткування, зменшення плинності кадрів, витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення видатків, пов'язаних із виробничим травматизмом та захворюваністю працівників та ін.

Але реалізація заходів, спрямованих на покращання умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності на виробництві вимагає суттєвих затрат, що призводить до збільшення собівартості продукції, зменшення доходів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання фінансово-економічного забезпечення сфери охорони праці на підприємстві досліджували такі вчені: Амоша О.І. [1], Гандзюк М.П. [2], Дяченко Н.М. [4], Желібо Е.П. [2], Зацарний В.В. [6], Кузнецов Г. [7], Новікова О.Ф. [8], Сердюк В.Р. [10], Халімовський М.О. [2], Цогла О.О. [13] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Окремі дослідження проведені в період функціонування планової економіки, частина ж присвячена страховим методам захисту працівників від втрати працездатності у зв'язку з несприятливими умовами праці. У результаті – питання, пов'язані з економічними важелями та економічним стимулюванням підприємств щодо покращення умов і охорони праці в період ринкової економіки достатньо не досліджено, що і визначає актуальність дослідження. Актуальним є і визначення превентивних заходів на попередження нещасних випадків, професійних захворювань та охорону праці як спосіб мотивації економічної вигідності інвестицій в охорону праці.

Мета статті. Дослідження фінансово-економічних важелів управління охороною праці на підприємствах та розробка рекомендацій щодо створення методів економічного стимулювання діяльності підприємств із покращання умов і охорони праці на основі всебічного вивчення комплексу проблем, які виникають у зв'язку з затратами на охорону праці.

Виклад основного матеріалу. Питання охорони праці є одним із значимих на сучасному етапі життя суспільства, так як кількість випадків виробничого травматизму та професійних захворювань зростає, а роботодавці намагаються отримати значний прибуток з мінімальним вкладенням засобів. Охороні та безпеці праці приділяється мало уваги, а вимоги безпеки праці ігноруються. Не враховується і те, що при дії на організм людини шкідливих виробничих чинників значно зменшується продуктивність праці.

Охорона праці на підприємстві часто сприймається як затратна діяльність, яка не приносить доходів. Тому чимдалі важливою стає оцінка значення економіки охорони праці, у тому числі затрат, пов'язаних з нещасними випадками на підприємстві.

Забезпечення охорони праці, у тому числі і відповідності фактичних умов праці вимогам, входить у обов'язки роботодавця. У зв'язку з цим, роботодавець повинен організувати створення ефективної системи управління охорони праці на підприємстві, що призведе до підвищення якості продукції. Економічні витрати, пов'язані з виробничим травматизмом і професійними захворюваннями значні і складають у розвинених країнах близько 4% ВВП.

В Україні у 2014 році кількість потерпілих (членів їх сімей) (станом на 01.01.2015 р.) складала 259,7 тис. осіб. За 2014 рік потерпілим (членам їх сімей) здійснено виплати у розмірі 5160,1 млн. грн. (3,3% ВВП) (табл. 1).

Таблиця 1

Структура виплачених коштів на відшкодування шкоди потерпілим (членам їх сімей) за видами виплат за 2014 рік

Показник	Сума затрат, в млн. грн.
Щомісячна грошова сума в разі часткової чи повної втрати працездатності потерпілого	4133,14
Одноразова допомога в разі стійкої втрати працездатності потерпілому	542,39
Щомісячна страхова виплата особам, які мають на це право в разі смерті потерпілого	211,36
Одноразова допомога в разі смерті потерпілого	153,99
Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю потерпілого	86,86
Одноразова допомога у разі смерті потерпілого	26,79
Виплата на поховання потерпілого	1,16
Грошова сума за моральну шкоду за наявності факту заподіяної цієї шкоди	3,84
Страхові виплати потерпілому при тимчасовому переведенні на легшу роботу	0,56

Джерело [12]

При цьому слід зазначити, що за оцінкою Національного дослідження з питань реєстрації нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і повідомлення про них, виконаного в рамках проекту Євросоюз – Міжнародне бюро праці «Поліпшення стану безпеки праці та здоров'я на робочих місцях в контексті гідної праці» (2012 р.), офіційна статистика в Україні фіксує лише 25% усіх нещасних випадків на виробництві.

Кожен працівник наносить національній системі охорони здоров'я економічні втрати у разі

нехтування безпекою праці. Однак, кожен може отримати і вигоди з дотримання правил техніки безпеки. Національна стратегія у сфері охорони праці може мати безліч переваг, у тому числі:

– кращу продуктивність праці завдяки зменшенню листків непрацездатності;

– зниження витрат на охорону здоров'я;

– збереження працівників старшого віку у галузі;

– стимулювання ефективних методів роботи і технологій;

– скорочення кількості працівників, які змушені були скоротити свій робочий час у зв'язку з родинними проблемами.

Аналіз стану умов та охорони праці в Україні свідчить про незадовільний стан у цій сфері. І однією з головних причин в сфері охорони праці є те, що діяльність усієї системи охорони праці спрямована, головним чином, на подолання наслідків шкідливої дії виробничого середовища на організм працюючої людини і тільки в меншій мірі на профілактику професійних ризиків, на створення достойних умов праці ще на стадії розробки технологічних процесів, проектування обладнання тощо.

Оцінка ефективності здійснення працеохоронних заходів свідчить про те, що роботодавці в основному здійснюють превентивні та профілактичні заходи тільки у разі, якщо вони є прибутковими. Однак тільки частина реалізованих заходів може приносити економічну віддачу.

Джерелами фінансування заходів, спрямованих на покращання охорони праці на підприємстві можуть бути (рис. 1).

Рис. 1. Джерела фінансування заходів, спрямованих на покращання охорони праці

Джерело: розроблено автором за даними [11, с. 245]

Механізм витрат підприємств на заходи щодо поліпшення умов та охорони праці в основному передбачає п'ять груп витрат (рис. 2).

Витрати можуть бути прямі і непрямі.

Прямі витрати (зовнішні) пов'язані з нещасними випадками та профзахворюваннями:

– невиплачена заробітна плата потерпілого;

– медичні витрати потерпілого;

– час і засоби, витрачені на догляд рідними і близькими потерпілого;

– можливі обмеження способу життя потерпілого;

– державні медичні гарантії, отримані потерпілим відповідно до чинного законодавства;

– забруднення навколишнього середовища в районі підприємства.

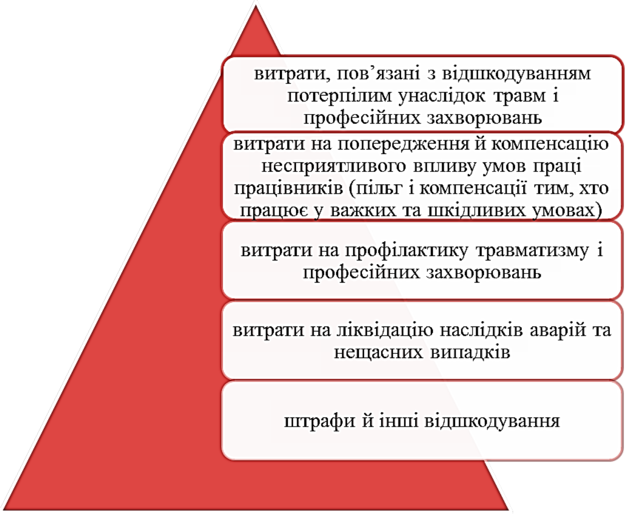

Рис. 2. Схема механізму витрат на заходи щодо поліпшення умов та охорони праці

Джерело: розроблено автором за даними [11, с. 245]

Потенційними непрямими витратами підприємства (внутрішніми витратами), пов'язаними з нещасними випадками та професійними захворюваннями на підприємстві є наступні:

– втрата прибутку;

– втрата продуктивності праці;

– порушення виробничих процесів;

– моральний вплив на колег;

– залучення персоналу до розслідування нещасних випадків;

– витрати на прийом на роботу і навчання нових працівників;

– збитки в обладнанні і матеріалах;

– зниження якості продукції після нещасних випадків;

– зниження продуктивності праці травмованих працівників, які переведені на більш легку роботу;

– витрати на утримання резервних виробничих потужностей для покриття втрат, пов'язаних з нещасними випадками.

Аналіз вищенаведених витрат свідчить про те, що бюджету підприємств наносяться значні збитки. Тому необхідно здійснювати інтеграцію системи управління охороною праці у інші системи управління, як то: міжнародні стандарти ISO 9000 (якість продукції); ISO 14000 (якість навколишнього середовища).

Однак, витрати на заходи з охорони праці дедалі скорочуються, що обмежує можливості підприємств у створенні такої системи регулювання охорони праці, яка б забезпечувала безпечні умови праці, сприяла зниженню рівня травматизму, ризиків виникнення виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій. Економія витрат, як правило, призводить до збільшення прямих та непрямих витрат на подолання наслідків аварій на виробництві, медичну, професійну та соціальну реабілітацію потерпілих. Це призводить до зростання собівартості продукції, зниження ефективності виробництва та фінансових втрат [9, с. 107-112].

Дослідження свідчать, що основні витрати на підприємствах припадають не на створення безпечної техніки, попередження виробничого травматизму і захворюваності, не на нормалізацію умов праці, а на пільги й компенсації, пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці.

Науково-технічний прогрес є потужним фактором формування сприятливих умов праці, що можуть створювати певний виробничий комфорт. Однак, цього недостатньо, позаяк важливою необхідністю є прийняття правових, організаційних і економічних заходів, які б формували пріоритетність завдань щодо створення сприятливих умов праці. Найбільш ефективними є превентивні заходи з безпеки праці і збереження здоров'я громадян.

У якості превентивного механізму від потенційної небезпеки професійних ризиків склалася система надання компенсацій для працівників, зайнятих на робочих місцях з несприятливими умовами праці. Такі компенсації за призначенням можна розділити на 2 групи:

– компенсації, які обмежують робочий час, як правило збільшують час для відпочинку і відновлення робочої сили: скорочений робочий день, додаткова щорічна відпустка, пільгове пенсійне забезпечення;

– натуральні і грошові засоби для задоволення матеріальних потреб працівників: доплати, лікувально-профілактичне харчування, безоплатна видача молока та інших продуктів.

Система компенсацій виконує такі важливі функції: сприяння нормалізації умов відновлення робочої сили, зниження професійних ризиків та стимулювання зайнятості на робочих місцях з несприятливими умовами праці. Важливим напрямком створення методів економічного стимулювання покращання умов і охорони праці є обґрунтування і практичне застосування пільг у системі оподаткування, оскільки збереження життя і здоров'я працівників є важливим пріоритетом державної політики у галузі охорони праці [5].

Тому для покращання умов і охорони праці на підприємстві пропонуються такі напрями:

– пільгове оподаткування виробництва, яке, як правило, обраховується і сплачується у бюджет затрат, що включаються у собівартість продукції;

– придбання засобів індивідуального захисту, що є важливим з точки зору соціального значення;

– надання пільг підприємствам будь-яких організаційно-правових форм і сфер економіки щодо покращання умов і охорони праці, оскільки впливає на нарахування валового прибутку.

Проблема стимулювання і фінансування є однією з найактуальніших економічних проблем охорони праці. Для цього на підприємствах, організаціях, установах застосовуються відповідні механізми, зокрема, економічні методи управління на виробництві. Ці методи спрямовані на створення таких умов праці, які б стимулювали діяльність підприємств для досягнення важливої мети охорони праці з урахуванням інтересів двох сторін. Ними можуть бути системи стимулювання охорони праці на підприємстві: штрафи, знижки, надбавки до страхових тарифів та ін. Або ж непряме стимулювання, яке використовує адміністративно-правові методи: фінансові потреби охорони праці за рахунок собівартості, зниження оподаткування тощо.

З метою підвищення зацікавленості роботодавців здійснювати інвестиції у заходи щодо покращання умов і охорони праці необхідно включати у собівартість продукції (робіт, послуг) усі реальні виробничі затрати.

Відчутні вигоди (у вигляді поточних витрат) в охорону праці можуть приносити інвестиції, які за невеликий проміжок часу окупаються. Термін окупності капіталовкладень на охорону праці можна розрахувати за формулою:

$$\text{Термін окупності} = \frac{\text{величина затрат}}{\text{річний дохід (економія)}}$$

В країнах ЄС ввели програми фінансової винагороди для безпечних і здорових робочих місць на підприємствах: низькі страхові внески, податкові пільги, державні дотації та субсидії.

Тому необхідно змінювати ставлення до безпеки праці як з боку держави, так і роботодавця та працівників.

Висновки і пропозиції. Створенню ефективного механізму діяльності підприємств щодо покращання умов і охорони праці сприяють ринкові економічні методи управління, які включають страхові методи захисту працівників, що ґрунтуються на обліку професійних ризиків, фінансове інвестування та економічне стимулювання підприємств. Покращання умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності на конкретному підприємстві може мати не лише соціальний, але й економічний ефект, що призводить до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання обладнання, зменшення плинності кадрів, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення видатків, пов'язаних із виробничим травматизмом та захворюваністю працівників. З метою покращання умов та безпеки праці на підприємствах, ефективного управління охороною праці, пропонується здійснювати превентивні економічні заходи: створення системи надання компенсацій працівникам та системи стимулювання охорони праці на підприємстві, залучення інвестицій.

Список літератури:

1. Амоша А. И. Условия труда и эффективность производства (социально-экономические проблемы гармонизации и методы оптимизации) / А. И. Амоша. – К.: Наук. думка, 1997. – 184 с.
2. Гандзюк М. П., Желібо Є. П., Халімовський М. О. Основи охорони праці. Підручник для студ. вищих навч. закладів / За ред. М. П. Гандзюка. – К.: Каравела, 2004. – 408 с.
3. Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://www.dnop.kiev.ua
4. Дяченко Н. М. Економічні аспекти охорони праці / Н. М. Дяченко // Науковий вісник КУЕІТУ. – 2011. – № 4. – С. 24-126.

5. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://www.zakon.rada.gov.ua/go/2694-12
6. Зацарний В. В. Охорона праці. Навч. посібник для дистанційного навчання / В. В. Зацарний // К.: Університет «Україна», 2006. – 304 с.
7. Кузнецов Г. Базовий принцип зацікавленості: Європейська модель економічного стимулювання охорони праці / Г. Кузнецов // Інформ. бюлетень з охорони праці. – 2001. – № 2. – С. 10-12.
8. Новікова О. Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи вирішення / О. Ф. Новікова // Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. – 459 с.
9. Поторчин С. О. Економічні та правові передумови забезпечення безпечної трудової діяльності. – Економіка та право. – 2013. – № 3. – С. 106-114.
10. Сердюк В. Р. Соціально-економічні аспекти охорони праці / В. Р. Сердюк // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2009. – № 5. – С. 555-59.
11. Сорочинська О. Л. Стан охорони праці в Україні та заходи для її поліпшення / О. Л. Сорочинська // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер.: Транспортні системи і технології. – 2014. – Вип. 24. – С. 240-247.
12. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [Електронний ресурс]. – Режим доступу http:// www.social.org.ua
13. Цогла Олена О. Економічне стимулювання безпечних умов праці на виробництві / Олена О. Цогла // Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – 2014. – № 7 (157). – С. 393-396.

Ковач М.И.
Ужгородский торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация
Исследованы финансовые и экономические рычаги, направленные на стимулирование, финансовую поддержку безопасных условий труда, привлечение инвестиций предпринимателями в сферу охраны труда. Раскрыты основные источники финансирования средств, направленных на улучшение охраны труда на предприятии. Проанализированы расходы, связанные с несчастными случаями и профессиональными заболеваниями. Определена система предоставления компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда как один из превентивных механизмов от потенциальной опасности профессиональных рисков. Предложены основные направления экономического стимулирования улучшения условий и охраны труда.
Ключевые слова: безопасность труда, несчастные случаи, расходы предприятий, экономические потери, экономическое стимулирование, инвестиции.

Kovach M.I.
Uzhorod Trade and Economic Institute
Kyiv National University of Trade and Economics

FINANCIAL AND ECONOMIC ASPECTS OF PERFECTION OCCUPATIONAL SAFETY MANAGEMENT AT ENTERPRISES

Summary
Research financial and economic levers aimed at stimulation, financial support of safe working conditions, attraction of investments by entrepreneurs in the field of labor safety. The basic sources of financing measures to improve safety at the enterprise have been investigated. The analysis of the costs associated with accidents and occupational diseases have been suggested. The system of providing compensation to workers employed in workplaces with adverse working conditions as one of the preventive mechanisms of the potential hazards of occupational risks. The directions of economic stimulation of improvement of the labour safety conditions have been presented.
Keywords: labor safety, accidents, enterprises expenses, economic charges, economic stimulation, investments.

УДК 330.341.1

СТРАТЕГІЧНА ДІАГНОСТИКА ВІДПОВІДНОСТІ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА СУЧАСНИМ УМОВАМ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Корнійчук А.А.
Житомирський державний технологічний університет

В статті обґрунтована важливість діагностування виробничого потенціалу підприємства в сучасних умовах господарювання на засадах клієнтоорієнтованого підходу. Сформовано систему показників стратегічної діагностики виробничого потенціалу. Визначено ключові індикатори його розвитку. Побудовано математико-статистичну модель стратегічного розвитку виробничого потенціалу підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області. Окреслено прогнозні перспективи розвитку досліджуваних підприємств.
Ключові слова: стратегічна діагностика, виробничий потенціал, система показників.

Постановка проблеми. Досягти підприємству підвищення ефективності діяльності в сучасних мінливих умовах господарювання можливо за умови використання методів діагностики причин неефективної стратегічної поведінки. На сьогоднішній день не втрачає популярності підхід щодо дослідження підприємницької діяльності, який враховує зовнішні і внутрішні умови реалізації притаманного потенціалу. Такий підхід закладено в основу системи стратегічних досліджень до яких відноситься проведення стратегічної діагностики. Використання діагностичних процесів забезпечує виявлення стану і ступеня ефективності реалізації досліджуваного явища, визначення відхилень від бажаних результатів господарювання, розробку заходів ліквідації невідповідностей, прогнозування і коригування подальшої діяльності. Зважаючи на масштабність застосування діагностичних процесів, їх актуальність не втрачається. Проте, існує значна кількість труднощів реалізації процесів діагностики. Основні з них: відсутність інформації про ринки на яких працює або планує працювати підприємство; створення структури і складу діагностичних показників використання яких формує інформаційну базу відповідності діяльності підприємства умовам функціонування; подальше ефективне використання результатів отриманих під час проведення діагностичної процедури; вдале коригування стратегії досягнення цілей [6]. Відтак, ліквідація зазначених труднощів сприятиме удосконаленню діагностичних процесів, підвищенню міри їх необхідності і ефективності використання на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Свої дослідження у сфері визначеної тематики проводили такі науковці: Л. П. Гевлич [1], М. М. Глазов [2], О. Г. Мельник [5], Г. В. Панова [6], С. С. Тригоб'юк [8], О. Л. Трухан [9]. Науковці переконані у необхідності запровадження і здійснення стратегічного управління на підприємстві одним з етапів якого є проведення стратегічної діагностики. Аналіз праць зазначених науковців дозволив визначити, що стратегічна діагностика підприємства як елемент стратегічного управління, являє собою засіб організації управлінської діяльності на основі системи діагностичних показників, яка дозволяє визначити причини неефективної стратегічної поведінки на ринку і розробити програми по досягненню цілей. Дослідниками доведено, що використання діагностичних підходів уможливлює розробку і впровадження заходів щодо підвищення рівня ефективності та конкурентоспроможності господарської діяльності підприємств.

Об'єктами стратегічної діагностики є синергетичні системи, які складаються із сукупність функціональних підсистем. Однією з таких систем підприємства є виробничий потенціал. Питання формування і використання виробничого потенціалу в своїх працях висвітлювали такі науковці: С. О. Іщук [3], О. С. Федонін [4], Л. Л. Ковальська [10], В. Я. Чевганова та Ю. В. Карпенко [12]. Характеризуючи виробничий потенціал як поліструктурну систему, що являє собою сукупність ресурсів, які функціонують і здатні виробляти певний обсяг продукції [4], виникає необхідність у діагностуванні не лише ефективності використання ресурсів, а й відповідності виготовленої продукції потребам ринку для забезпечення розвитку підприємства в стратегічній перспективі. Відтак, стратегічна діагностика виробничого потенціалу підприємства покликана дослідити ефективність використання ресурсів, які формують виробничий потенціал та забезпечити досягнення поставлених цілей у межах розробленої стратегії.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Процес стратегічної діагностики виробничого потенціалу є сферою мало дослідженою. На сьогоднішній день розроблена достатня кількість методик діагностування виробничого потенціалу проте, як виявили проведені нами дослідження, їх використання пов'язане з розрахунком величезної кількості одиничних показників. Висновки про стан та ефективність використання виробничого потенціалу за більшістю з них загальні і не здатні слугувати підґрунтям для розробки управлінських стратегічно орієнтованих рішень. Серед переваг досліджених методик є зрозумілий механізм розрахунку одиничних показників та простота і однозначність трактування їх економічної сутності. Сформовані висновки за такими розрахунками доцільно використовувати для прийняття управлінських рішень короткострокового характеру, оскільки для забезпечення реалізації стратегії сталого розвитку господарської діяльності необхідна інформація не лише про поточні проблеми використання потенціалу виробництва, а й визначені прогнозні перспективи його розвитку з урахуванням виявлених недоліків. Таким чином, завдання страте-

© Корнійчук А.А., 2015

гічної діагностики полягає не лише у визначенні ефективності формування і використання виробничого потенціалу підприємства стосовно досягнення стратегічних цілей розвитку, а й передбачення майбутнього результату з урахуванням виявлених невідповідностей.

Виходячи з окресленої проблематики і невирішеного кола завдань **метою статті** є формування: системи показників стратегічної діагностики виробничого потенціалу підприємства, яка оцінює його використання з точки зору можливості досягнення стратегічних цілей діяльності; математичної моделі, яка описує і здатна прогнозувати розвиток виробничого потенціалу підприємства з урахуванням ринкових умов господарювання.

Виклад основного матеріалу. Оцінка відповідності діяльності підприємства сьогоденним умовам господарювання являє собою значну підтримку в процесі прийняття управлінських рішень пов'язаних з формуванням і використанням виробничого потенціалу. Дослідження впливу зовнішніх і внутрішніх умов на формування і використання виробничого потенціалу потребує комплексного підходу. Таким чином, виникає потреба у формуванні системи показників, яка здатна оцінити відповідність виробничого потенціалу підприємства зовнішнім і внутрішнім умовам діяльності. Діагностувати виробничий потенціал на відповідність внутрішнім умовам функціонування пропонуємо з позиції достатності і ефективності виробничих ресурсів, які використовуються у сфері виробництва, фінансового забезпечення, управління і розвитку персоналу. Вдало сформований і використаний виробничий потенціал відповідно до існуючих умов господарювання, уможливлює досягнення підприємницьких цілей стратегічного характеру. Сучасні дослідження потенціалу виробництва не можуть обійтися без врахувань зовнішніх умов господарювання. Тому, серед науковців набуває популярності клієнтоорієнтований підхід. В рамках цього підходу свої дослідження здійснювали В. Скіннер, Р. Хейс, К. Прахалад, Г. Хамель [14, 15]. В своїх працях науковці визначили, що фірма має зосереджуватись на розробці основних якісних характеристик діяльності, що допоможуть їй забезпечити задоволення попиту споживачів відповідною продукцією. Д. Тіс переконаний в необхідності визначення потенційних можливостей суб'єкта господарювання в задоволенні споживачів відповідною продукцією, що забезпечить конкурентні переваги на ринку [16]. Відтак, вчені наголошують, що потенціал виробництва неможливо формувати, використовувати і оцінювати не враховуючи зовнішні умови господарювання. Для визначення відповідності потенціалу виробництва зовнішнім умовам господарювання пропонуємо в процес стратегічної діагностики включити розрахунок показника відповідності виробничого потенціалу умовам господарювання, який враховує систему погоджених інтересів «держава-виробник-споживач». Система погоджених інтересів «держава-виробник-споживач» розроблена на основі досліджень функціонування підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області (рисунок 1).

На підставі проведених досліджень було встановлено, що на сьогоднішній день споживач не зацікавлений у виробництві хліба простої рецептури. Для задоволення споживчих потреб виробникам доцільно періодично оновлювати асортимент продукції. Враховуючи малий термін реалізації хлібобулочної продукції, формувати виробничу програму необхідно таким чином, щоб обсяги товарної і реалізованої продукції були на одному рівні, а відхилення не перевищували обґрунтованої норми залишку готової продукції. Оскільки, ціноутворення на хліб простої рецептури підлягає державному регулюванню, необхідно визначати частку продукції ціна на яку формується в умовах ринку, оскільки зростання її величини є резервом підвищення ефективності використання виробничого потенціалу підприємства.

Таким чином, показник рівня відповідності виробничого потенціалу умовам господарювання має враховувати:

– споживчі інтереси представлені через коефіцієнт оновлення продукції $К_{ОП}$, який визначається співвідношенням кількості оновлених одиниць номенклатури продукції до загальної кількості одиниць номенклатури продукції підприємства;

$$К_{ОП} = \frac{ОП}{Н} \quad (1)$$

де $К_{ОП}$ – коефіцієнт оновлення продукції;

ОП – кількість оновлених одиниць номенклатури продукції підприємства;

Н – кількість одиниць номенклатури продукції підприємства.

– інтереси держави представлені через показник частки продукції вільного ціноутворення ($П_{ВЦ}$). Коефіцієнт визначається співвідношенням вартості продукції норма рентабельності на яку встановлюється суб'єктом господарювання з врахуванням витрат виробництва і конкурентного середовища до загальної вартості всієї продукції;

$$П_{ВЦ} = \frac{Об_{вц}}{Об_{заг}} \quad (2)$$

де $П_{ВЦ}$ – частка продукції вільного ціноутворення;

$Об_{ВЦ}$ – обсяг виробництва продукції у вартісному вираженні норма рентабельності і ціна на яку встановлюється суб'єктом господарювання з врахуванням витрат виробництва і конкурентного середовища господарювання;

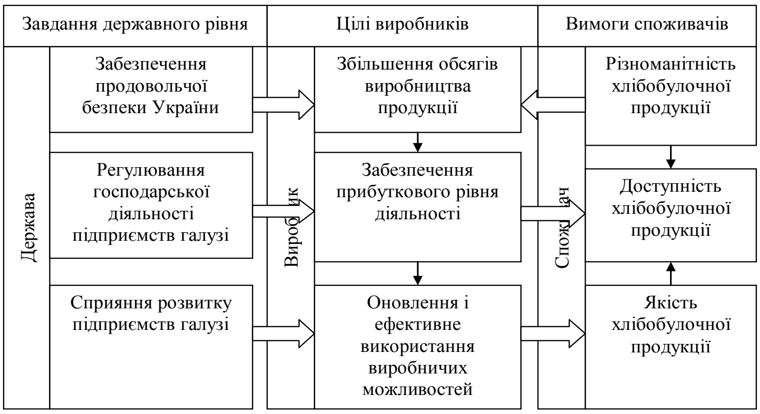

Рис. 1. Погодження інтересів держави-виробника-споживача як суб'єктів розвитку вітчизняної хлібопекарської галузі

Джерело: розроблено автором

$Об_{ЗАГ}$ – загальний обсяг виробництва у вартісному вираженні.

– інтереси виробника представлені через показник співвідношення товарної і реалізованої продукції ($К_{Т/Р}$);

$$К_{Т/Р} = \frac{ТП}{РП} \quad (3)$$

де $К_{Т/Р}$ – співвідношення товарної і реалізованої продукції;

ТП – вартість товарної продукції;

РП – вартість реалізованої продукції.

Необхідною процедурою розрахунку узагальнюючого показника є попереднє нормування відібраних складових, що забезпечує порівнянність та співставленість сформованої інформаційної бази. З ряду існуючих формул щодо визначення нормованих показників найбільш оптимальними є ті, що побудовані на основі відхилень (x_{ij} – a) і стандартизовані варіаційним розмахом, або (x_{max} – x_{min}) з певною величиною а. Оскільки визначені складові показника відповідності виробничого потенціалу зовнішнім умовам господарювання є стимуляторами, величина а = x_{min} [11, с. 542]. Отримані нормовані значення формують узагальнюючий показник, який розраховується співвідношення суми часткових показників до їх загальної кількості.

Теоретичні напрацювання на практиці були застосовані для діагностики виробничого потенціалу підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області. В процесі обробки результатів діагностики виробничого потенціалу виробників хлібобулочної продукції за допомогою сучасних комп'ютерних інформаційних систем, було запропоновано максимальне значення показника відповідності виробничого потенціалу зовнішнім умовам господарювання на рівні одиниці. Градація рівнів відповідності наведена нижче:

– від 0,7 до 1 – високий рівень відповідності виробничого потенціалу зовнішнім умовам господарювання;

– від 0,3 до 0,7 – середній рівень відповідності виробничого потенціалу зовнішнім умовам господарювання;

– від 0 до 0,3 – низький рівень відповідності виробничого потенціалу зовнішнім умовам господарювання.

Проведені дослідження умов господарювання та ефективності формування і використання виробничого потенціалу підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області, дозволили визначити показники, які враховують особливості використання ресурсів підприємства. Виокремленні показники розподілені за сферами використання виробничих ресурсів, а розроблений показник відповідності виробничого потенціалу умовам господарювання включений у сферу маркетингу. Система показників стратегічної діагностики виробничого потенціалу підприємства відображена в таблиці 1.

За нормального функціонування визначені параметри розвитку виробничого потенціалу підприємства мають тенденцію до зростання. Проте динамічні і непередбачувані умови господарювання вносять свої коригування і потребують додаткових досліджень щодо факторів впливу і передбачення майбутнього розвитку. Таким чином, діагностувати виробничий потенціал доцільно не лише з точки зору поточної ефективності використання ресурсів виробництва. Виникає потреба у визначенні факторів, які забезпечують розвиток підприємства з урахуванням існуючого досвіду функціонування і потенційних можливостей підвищення ефективності діяльності.

Таблиця 1

Система показників стратегічної діагностики виробничого потенціалу підприємства

Сфери використання виробничого потенціалу підприємства	Показники
Сфера виробництва	коефіцієнт використання виробничої потужності;
	коефіцієнт придатності основних засобів;
	показник матеріаловіддачі;
	показник фондовіддачі;
	коефіцієнт оборотності оборотних активів;
	темп зростання основних засобів і нематеріальних активів;
	темп зростання активів;
Сфера фінансового забезпечення	коефіцієнт покриття;
	коефіцієнт автономії;
	коефіцієнт фінансового левериджу;
	рентабельність операційної діяльності;
	частка доданої вартості у чистій виручці;
	коефіцієнт покриття операційних витрат;
Сфера управління і розвитку персоналу	коефіцієнт покриття витрат на навчання персоналу;
	коефіцієнт ефективності капітальних інвестицій;
	показник продуктивності праці;
	показник зарплатовіддачі;
	коефіцієнт покриття адміністративних витрат;
Сфера маркетингу	рентабельність реалізації;
	показник відповідності виробничого потенціалу умовам господарювання;
	коефіцієнт покриття витрат на збут.

Джерело: розроблено автором

Відтак, стратегічна діагностика виробничого потенціалу носить комплексний характер. Оскільки, запорукою успішного функціонування підприємства в довгостроковій перспективі є стійке підвищення ефективності господарювання в короткостроковому періоді, абсолютним показником ефективності використання виробничого потенціалу на поточному рівні є отриманий операційний прибуток, на стратегічному – рентабельність операційної діяльності. Як зазначає Ю.С. Цал-Цалко, рентабельність операційної діяльності свідчить про ефективність операційних витрат, пов'язаних з формуванням виробничої собівартості, загальногосподарським управлінням і збутовою діяльністю та іншими операційними витратами [11, с. 481]. Відтак, для врахування впливу визначених зовнішніх і внутрішніх умов

господарювання досліджуваних підприємств пропонуємо математико-статистичну модель, яка з максимальною точністю здатна описати розвиток виробничого потенціалу за ключовими параметрами та визначити їх вплив на формування рентабельності операційної діяльності. Високе значення даного показника свідчить про те, що підприємство має добре налагоджений процес виробництва і реалізації продукції, постійне джерело формування доходів.

Для формування математичної моделі розрахунки проводились на базі десяти підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області. Для кожного підприємства розраховано комплекс з 21 показника, який відображає ефективність використання виробничих ресурсів за сферами виробництва, використання праці, фінансів і збуту. Розрахунковим періодом в дослідженні обраний діапазон ведення господарської діяльності з 2010 по 2013 роки.

Виокремити цільові показники, які є визначальними у формуванні результатів використання виробничого потенціалу, можливо завдяки застосуванню регресійного аналізу за методами відбору головних компонент. В проведеному дослідженні для порівняння розрахунків використано метод лінійної моделі LASSO, метод кореляції та Elastic Net [7].

Розрахунки сформовані на базі використання мови програмування Python. Python відноситься до тих рідкісних мов програмування, які можуть бути визнані простими і в той же час потужними. Вона має ефективні структури даних високого рівня та простий, але ефективний підхід до об'єктно-орієнтованого програмування [13]. Можливість динамічної обробки даних з використанням Python уможливлюють її застосування у багатьох галузях на більшості платформ. Замість даної мови програмування для досягнення поставленої мети можливо використати Matlab, R, Statistica, Octave.

Використання зазначених мов програмування є ефективним вирішенням проблем відслідковування тенденцій розвитку досліджуваного явища. На основі отриманих даних можливо формувати прогнози майбутнього розвитку і визначати

Таблиця 2

Результати використання методів відбору ключових показників розвитку виробничого потенціалу підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області

Показники	Методи відбору		
	Corel	Lasso	Elastik Net
Коефіцієнт використання виробничої потужності	0,521275	3,957701	0,650216
Показник відповідності виробничого потенціалу умовам господарювання	0,398718	2,008960	0,000000
Рентабельність реалізації	0,856004	0,550055	0,045092
Коефіцієнт покриття	0,673759	0,547462	0,129051
Фінансовий леверидж	0,597759	0,054548	0,008281
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	0,367442	0,004905	0,000000
Коефіцієнт покриття адміністративних витрат	0,135556	0,000000	0,000000
Коефіцієнт покриття витрат на збут	0,038241	0,000000	0,000000
Частка доданої вартості у чистій виручці	-0,040609	0,000000	0,000000
Коефіцієнт автономії	0,671729	0,000000	0,289131
Показник фондовіддачі	0,053468	0,000000	0,000000
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	0,321545	0,000000	0,000000
Показник матеріаловіддачі	0,098285	0,000000	0,000000
Коефіцієнт ефективності капітальних інвестицій	0,014274	0,000000	0,000000
Коефіцієнт покриття витрат на навчання виробничого персоналу	0,090344	0,000000	0,000000
Коефіцієнт покриття операційних витрат	0,167530	0,000000	0,000000
Коефіцієнт придатності основних засобів	0,094156	0,000000	0,000000
Темп зростання активів	0,279437	0,000000	0,000000
Темп зростання основних засобів і нематеріальних активів	0,509329	0,000000	0,193751
Показник зарплатовіддачі	0,090538	0,000000	0,000000

Таблиця 3

Математична залежність ключових параметрів розвитку виробничого потенціалу підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області

Підприємство	Залежність
ПАТ »Овруцький хлібозавод»	$У = -8{,}8188 + 3{,}37025x_1 + 0{,}02553x_2 + 1{,}032795x_3 + 0{,}6199x_4 - -0{,}27817x_5 + 7{,}9694x_6$
ПАТ »Новоград-Волинський хлібозавод»	$У = -5{,}72695 + 3{,}0516x_1 + 0{,}001677x_2 - 0{,}00452x_3 + 0{,}216025x_4 - -6{,}5594x_5 + 0{,}09996x_6$
ПАТ »Коростенський хлібозавод»	$X = -17{,}4969 + 7{,}27771x_1 + 0{,}038472x_2 + 17{,}13091x_3 + 0{,}078397x_4 + 0{,}0218x_5 + + 1{,}777998x_6$
ТОВ »Барви Полісся»	$У = -36{,}10474 + 4{,}78395x_1 + 0{,}001524x_2 + 3{,}61469x_3 + 0{,}425614x_4 + 0{,}06932x_5 + + 38{,}80141x_6$
ТОВ »Бердичівський хлібозавод»	$У = 23{,}3297 + 28{,}17565x_1 + 0{,}015943x_2 + -0{,}69971x_3 - - 0{,}244924x_4 + 0{,}36842x_5 + + 5{,}110186x_6$

Джерело: розроблено автором

в яких сферах господарської діяльності очікуються негативні зміни. Дана інформація допоможе управлінцям коригувати стратегію розвитку виробничого потенціалу підприємства і уникати прогалин в подальшому веденні бізнесу. Результати відбору показників для побудови математичного опису розвитку виробничого потенціалу представлені в таблиці 2.

Проведені розрахунки дали змогу визначити ключові індикаторами стратегічного розвитку виробничого потенціалу підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області. Систему індикаторів сформовано за допомогою методу Lasso, інші методи підтвердили наявність у виокремленій системі показників ключових елементів розвитку виробничого потенціалу досліджуваних підприємств. Значення ключового параметру за методом Lasso має бути більше 0. Аналізуючи дані таблиці, можемо зробити висновок, що на формування показника рентабельності операційної діяльності підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області найбільшим чином впливають: коефіцієнт використання виробничої потужності, показник рівня відповідності виробничого потенціалу умовам господарювання, продуктивність праці, рентабельність реалізації, коефіцієнт покриття, фінансовий левередж.

Визначений взаємозв'язок між індикаторами розвитку за допомогою коефіцієнтів кореляції, дав можливість побудувати лінійну залежність, яка описує досліджуване явища за формулою лінійної регресії. Математична модель опису стратегічного розвитку виробничого потенціалу за формулою лінійної регресії є простою з точки зору інтерпретації та відображення кінцевих результатів дослідження. Отримані розрахунки використані для побудови математичної залежності ключових параметрів розвитку виробничого потенціалу найбільших виробників хлібобулочної продукції в Житомирській області (таблиця 3).

Прогноз індикаторів виробничого потенціалу підприємств хлібопекарської галузі Житомирської області побудований на основі визначеної моделі стратегічного розвитку з використанням авторегресії із ковзним середнім. Отримані прогнозні значення дають можливість сформулювати наступні висновки:

– за існуючої стратегії розвитку хлібопекарської галузі загальні обсяги виробництва хлібобулочної продукції великих виробників щороку будуть зменшуватися. Такої ситуації не уникнути, оскільки чисельність населення скорочується, а кількість малих приватних пекарень зростає. Відтак, хлібозаводи змушені для забезпечення подальшого розвитку адаптувати свою продукцію до вибагливих і мінливих вподобань споживачів;

– для приведення номенклатури продукції у відповідність ринковим вимогам необхідні кошти, якими виробники хлібобулочної продукції не забезпечені. За визначеними тенденціями більшість виробників не вдало використовують залучені фінансові ресурси. Недостатність обігових коштів у підприємств впливає на ефективність використання праці. У більшості виробників господарська діяльність характеризується зменшенням показника продуктивності праці, що вимагає розробки заходів з підвищення рівня ефективного використання трудового потенціалу.

– в кінцевому результаті, прогнозна оптимізація завантаженості виробничих потужностей і адаптація виробництва до потреб споживачів за регресійним аналізом відображає незначне підвищення рентабельності реалізації і рентабельності операційної діяльності досліджуваних суб'єктів господарювання.

Висновки і пропозиції. Загальною стратегічною цілю підприємств вітчизняної хлібопекарської галузі є задоволення попиту споживачів у високоякісній продукції в узгодженні з державними принципами продовольчої безпеки і загальними принципами підприємницької діяльності. Кожен виробник хлібобулочної продукції в існуючих умовах господарювання формує способи досягнення поставлених цілей і забезпечення довгострокового розвитку. Загальні тенденції функціонування хлібопекарської галузі характеризуються значним скороченням обсягів виробництва і значним падінням ефективності господарської діяльності виробників. Оцінюючи розвиток окремих виробників хлібобулочної продукції Житомирської області варто зауважити, що протягом досліджуваного періоду прослідковується нестійка динаміка. Ситуація сформувалася під впливом багатьох факторів, основний з яких – неефективне використання виробничих можливостей в поєднанні з високою конкуренцією великих і малих виробників. Підсумовуючи вище викладене варто наголосити, що для забезпечення довгострокової діяльності виробників хлібобулочної продукції в сучасних умовах господарювання необхідно розробляти заходи виходу підприємств на більш високий рівень розвитку. Оскільки діяльність виробників нерозривно пов'язана з зовнішніми умовами господарювання, заходи стратегічного спрямування мають формуватись з обов'язковим врахуванням завдання щодо найбільш повного задоволення попиту споживачів і підвищення ефективності використання ресурсів виробництва.

Список літератури:

1. Гевлич Л. Л. Стратегічна діагностика підприємства: монографія / Л. Л. Гевлич. – Донецьк: Юго-Восток, 2007. – 199 с.
2. Глазов М. М. Функциональная диагностика как инструмент повышения качества управления промышленным предприятием: дис. доктора экономических наук: 08.00.05 / Глазов Михаил Михайлович. СПб., 2000. – 320 с.
3. Іщук С. О. Концептуальні засади формування та розвитку виробничого потенціалу промислових підприємств / С. О. Іщук // Регіональна економіка: наук.-практ. журнал. – 7/2005. – № 3. – С. 48–56.
4. Ковальська Л. Л. Теоретичні аспекти обгрунтування категорії «виробничий потенціал» / Л. Л. Ковальська // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. Екон. пробл. розв. вир-ва регіону: Щорічник наук. пр. – 2001. – Вип. 31. – С. 226-233.
5. Мельник О. Г. Діагностика діяльності машинобудівного підприємства на засадах системи економічних індикаторів: Монографія / О. Г. Мельник – Львів: Видавництво ДП «Видавничий дім» «Укрпол», 2009, – 188 с.

6. Панова Г. В. Сутність та проблеми стратегічної діагностики в умовах маркетингу [Електронний ресурс / Г. В. Панова // Матеріали XII Міжнародна наукова інтернет-конференції «Актуальні питання сучасної науки» – Режим доступу.: http://intkonf.org/panova-gv-sutnist-ta-problemi-strategichnoyi-diagnostiki-pidpriemstva-v-umovah-marketingu. – Текст з екрану.
7. Стрижов В. В. Методы выбора регрессионных моделей / В. В. Стрижов, Е. А. Крымова. – М.: ВЦ РАН, 2010. – 60 с.
8. Тригоб'юк С. С. Діагностика внутрішнього середовища підприємств у системі стратегічного планування / С. С. Тригоб'юк // // Вісник НУ «Львівська політехніка». – Логістика. – 2010. – № 669. – С. 147-152.
9. Трухан О. Л. Розвиток стратегічної діагностики в системі стратегічного управління підприємством: монографія / О. Л. Трухан. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – 300 с.
10. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – 2-ге вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.
11. Цал-Цалко Ю. С. Фінансови аналіз. Підручник / Ю. С. Цал-Цалко – К.: Центр учбової літератури. – 2008. – 566 с.
12. Чевганова В. Я. До питання визначення економічної категорії «потенціал підприємства» / В. Я. Чевганова, Ю. В. Карпенко // Регіональні перспективи. – 2000. – № 2–3. – С. 9–10.
13. Шапошникова С. В. Основы программирования на Python. Вводный курс Электронний ресурс] / С. В. Шапошникова // Лаборатория юного линуксоида. Интернет издание. – 2011. – 44 с. – Режим доступа: http://younglinux.info/sites/default/files/python_structured_programming.pdf – Текст с экрана.
14. Corbetty L. M. Key manufacturing capability elements and business performance / L. M. Corbetty, G. S. Claridgey // International J. of Production Research. – 2002. – 40, № 1. – P. 109–131.
15. Zvang Q. Manufacturing flexibility: defining and analyzing relationships among competence, capability and customer satisfaction / Q. Zvang, M. A. Vonderembse, Lim Jeen(Su // J. of Operations Management. – 2003. – 21, Issue 2. – P. 173–191.
16. Teece D. J. Economic Analysis and Strategic Management / D. J. Teece // California Management Review. – 1984. – Vol. 26. – № 3. – P. 87.

Корнийчук А.А.
Житомирский государственный технологический университет

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА СООТВЕТСТВИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ СОВРЕМЕННЫМ УСЛОВИЯМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Аннотация
В статье обоснована необходимость диагностирования производственного потенциала предприятия в современных условиях хозяйствования на основе клиентоориентированного подхода. Сформирована система показателей стратегической диагностики производственного потенциала. Определены ключевые индикаторы его развития. Построена математико-статистическая модель стратегического развития производственного потенциала предприятий хлебобулочной промышленности Житомирской области. Определены прогнозные перспективы развития исследуемых предприятий.
Ключевые слова: стратегическая диагностика, производственный потенциал, система показателей.

Korniichuk A.A.
Zhytomyr State Technological University

STRATEGIC DIAGNOSTICS OF PRODUCTION POTENTIAL COMPLIANCE WITH THE MODERN ECONOMIC ACTIVITY CONDITIONS

Summary
The importance of the production potential diagnostics under modern economic conditions on the base of consumer-oriented approach is substantiated in the article. The indicators system of production potential strategic diagnostics is formed. The key indicators of its development are identified. The model of Zhytomyr region bakery industry enterprises strategic development is built. The forecast development perspectives of the enterprises studied are outlined.
Keywords: strategic diagnostics, production potential, system of indicators.

УДК 331.1

ПІДХОДИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Круглов В.В., Мазура О.С.
Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Досліджено питання вдосконалення корпоративної культури торговельного підприємства. Розглянуто підходи до розуміння поняття «корпоративна культура». Проаналізовано роль корпоративної культури на підприємстві. Визначено фактори розвитку корпоративної культури. Визначено, що корпоративна культура – це набір припущень, зі своїми особливостями у сфері торгівлі, прийнятих персоналом підприємства.
Ключові слова: управління, корпоративна культура, удосконалення, підходи, торговельне підприємство.

Постановка проблеми. В сучасному процесі розвитку конкуренції на світових ринках відслідковується тенденція тяжіння від функціональних підходів у сфері маркетингу та покращання якості товарів, що пропонуються, до удосконалення корпоративної культури та залучення соціальних факторів в управлінні. Корпоративна культура є складним комплексом норм і правил, які створюють загальні межі поведінки, прийняті більшою частиною працівників підприємства. Для досягнення максимальної ефективності приймається все більше інноваційних рішень саме відносно сфери, яка впорядковує діяльність працівників підприємства, часто це допомагає врегулювати відносини та стабілізувати атмосферу внутрішнього середовища, що, в свою чергу, дає відповідний позитивний результат для роботи суб'єкта господарської діяльності в цілому.

Тема корпоративної культури повинна вимагає більш детального розгляду, адже від побудови цілого ряду конструкцій внутрішнього середовища від яких залежить позиціонування підприємства, його можливості витримувати дії ринкових змін. Ця тема є досить актуальною тому, що в останній час бізнес все більше залежить від згуртованості та командної роботи колективу, а це вимагає створення цінностей які об'єднують, правил, які допомагають ефективно працювати усім його членам; з часом зникають мотиваційні особливості та персональні потреби персоналу підприємства, які піднімаються на новий рівень; економічні засоби мотивації, не завжди дають свій ефект, в разі коли є потреба самореалізації працівників колективу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тематика вдосконалення корпоративної культури розглядалася в роботах таких вчених як Захарчин М., Виханский О.С, Дмитренко М.Й., Спивак В.А, Базаров Т.Ю., Маслов В.И. та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на численні публікації, проблематика дослідження та пошуку підходів до вдосконалення корпоративної культури торговельного підприємства, яка має свої особливості, вимагає більш детального розгляду, що надає зазначеній проблематиці актуальності.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є пошук концептуальних щодо вдосконалення корпоративної культури торговельного підприємства.

Виклад основного матеріалу. Між суб'єктами в ринковому середовищі постійно еволюціонували економічні відносини на протязі всього існування людства, але разом з тим все це супроводжувала економічна суперечність, яка так чи інакше була пов'язана з працею, взаєминами між робітником та роботодавцем, їх інтересами. Таке протиріччя притаманне самому процесу ринкових взаємодій. Рівень заробітної плати, соціальний захист та моральний клімат в організації залишаються джерелом суперечності між власником та найманим персоналом. Тому кожне торгівельне підприємство має шукати шляхи та механізми вирішення, урегулювання конфлікту інтересів у сфері праці, для того щоб досягти балансу інтересів, створити умови для стабільного економічного розвитку. Саме з таких позицій проводиться пошук підходів до вдосконалення корпоративної культури.

Поняття «корпоративна культура» вперше використав в XX столітті німецький військовий теоретик Мольтке, характеризуючи взаємини в військовому середовищі.

Корпоративна культура виявляє себе у нормах та правилах, що встановлює підприємство для визначення тих кордонів, які б приймалися персоналом. Корпоративна культура має прояв у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, установках, очікуваннях, нормах поведінки.

Корпоративна культура визначає поведінкові норми працівника, даючи можливість визначити її реакції в кризових ситуаціях. Все на підприємстві спрямовується на зближення суб'єкта управлінського рішення з реалі заторами такого рішення. Така ситуація вимагає мінімізації кількості рівнів управління на підприємстві з передачею відповідальності на нижчі щаблі ієрархії, які знаходяться ближче до споживача та беруть на себе ризики. Ефективним підприємство буде у випадку адаптації до зовнішнього середовища, пристосування до її змін, розробляючи ефективні методи реагування, створюючи свою особливу внутрішньоорганізаційну атмосферу та рухатися шляхом внутрішнього об'єднання.

За результатами опитування представників різних підприємств, керівники комерційних банків, консалтингових фірм, торгових компаній вважають, що корпоративна культура, насамперед, включає в себе: професіоналізм, відданість і лояльність по відношенню до підприємства, матеріальне і моральне стимулювання і заохочення кваліфікованих фахівців. А співробітники цих же підприємств висловили свою думку інакше. Під корпоративною

© Круглов В.В., Мазура О.С., 2015

культурою вони розуміють товариські взаємини з колегами, змогу професійного росту та розвитку, матеріальні пільги і винагороди [1].

Таким чином, зазначені чинники включають тільки внутрішньофірмові особливості, обмежені мотиваціями, але ніяк не відображають норми і правила, прийняті або такі, що неформально склалися в даних підприємствах, не кажучи вже про зовнішні атрибути, символіку і т. п. Хоча все це, навіть при поверхневому знайомстві з будь-яким підприємством, має місце.

Виходячи з даного опитування, корпоративна культура, з одного боку є системою особистих і колективних цінностей, що приймаються членами колективу. З іншого боку, під корпоративною культурою розуміють набір прийомів та підходів вирішення проблеми зовнішнього звикання та внутрішньої стабілізації персоналу для максимальної результативності [2, с. 240].

Процес розвитку культури не має меж, оскільки вона може змінювати свою форму в залежності від чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Саме культура допомагає вирішити певні проблеми та деякі зв'язки в процесі налагодження діяльності підприємства. Не залежно будуть це глобальні або локальні зміни на підприємстві, вони будуть неефективними якщо не провести певні вдосконалення в корпоративній культурі, тому що остання досить важлива для вибору напрямків розвитку підприємства [3, с. 122].

Реальну ситуаціями спостерігаємо в процесі роботи персоналу, їх спілкування, взаємозв'язку. Також важливим фактором є сама побудова системи кар'єри на підприємстві та саме які критерії мають значення для просування працівника [4, с. 416].

Удосконалення корпоративної культури включає в себе кілька головних етапів:

– розгляд наявної системи пріоритетів в колективі підприємства;

– оцінка їх взаємоузгодженості стратегії еволюції підприємства та її цілям;

– створення нової культури для колективу [5].

А. Пригожин стверджував, що правильно визначивши мотивацію, функції, узгодження інтересів, розвиток відносин між працівниками, можна розвинути корпоративну культуру до такого рівня, коли інтереси і дії працівників максимально направлені на цілі підприємства в цілому [6, с. 37].

Корпоративна культура значною мірою впливає на поведінку працівників підприємства, тому що сучасний висококваліфікований працівник хоче отримати від своєї фірми щось більше, ніж просто заробітну плату: співробітники організації розраховують не тільки на те, що будуть матеріально процвітати, але також бажають психологічного комфорту в організації, культурні цінності якої відповідають їх особистим ціннісним орієнтаціям [7]. З існуючих практичних рекомендацій, як поліпшити поточну культурну ситуацію в колективі, можна вдатися до вищевикладених пропозицій.

Стиль одягу в компанії повинен строго вписуватися в рід діяльності підприємства. Деякі підприємства можуть прописувати нюанси аж до колірної гами одягу та її фасону, а для деяких досить загальноприйнятих вимог в рамках пристойності. На деяких підприємствах принципова уніформа. Зупинятися потрібно на максимально прийнятному варіанті конкретно для відповідного підприємства.

Регулювання норм поведінки співробітників може бути невеликим чи значним за обсягом. У такий розділ можуть входити посадові обов'язки, модель поведінки в колективі, ставлення керівництва до сварок і конфліктів, графік перерв. Окремо в регламенті може бути прописаний нюанс щодо курців (спеціальні місця, штрафні санкції за недотримання правил).

Система тренінгів (навчання) співробітників відбувається за рахунок підприємства. Воно може бути направлено на поліпшення кваліфікації, як окремого спеціаліста, так і команди або відділу в цілому. Тренінги можуть бути як обов'язковою частиною корпоративної культури, так і способом мотивування співробітників.

Корпоративні свята в загальній культурі проведення свят також повинна бути врахована. Часто на подібних заходах крім традиційних привітань може бути офіційна частина, що розповідає про успіх відділу або підприємства за рік або квартал. Крім стандартних календарних свят, підприємство може заохочувати щотижневі культурні заходи. Такі заходи – це відмінний майданчик для тимбілдингу, спрямованого на згуртування колективу і вироблення довірчих відносин поза підприємством [8, с. 82].

Всі зазначені маніпуляції проводяться для підвищення загальної ефективності компанії.

В наш час провідна корпоративна культура є не тільки предметом, який прагнуть розвивати безліч підприємств, а й засобом створення такої соціальної атмосфери, яка гарантує успішність зазначених змін, максимальну продуктивність і прихильність співробітників. В зв'язку з цим важливо послідовно формувати лояльність працівників, що дасть можливість максимально ефективного впровадження певних змін в діяльність підприємств для подальшої її стабілізації [9, с. 546].

Максимально ефективною буде така культура, яка в міру узгоджена з поширеними в суспільстві соціальними і моральними правилами, стадією розвитку організації торгівлі, сформованою чи бажаною моделлю поведінки, місією, поглядом, особливостями торгового бізнесу, стратегічними цілями, домінантним методом управління, характером влади і впливу, інтересами персоналу, груп та організації, внутрішньофірмовими документами.

Можна зазначити що, майже на кожному підприємстві формуються основи корпоративної культури – яка є унікальним кліматом взаємовідносин між колегами. Але, поки керівництво підприємства ставить цілю збільшення продажів, відкриття нових магазинів, то такі досить важливі та потрібні завдання, як побудова корпоративної культури, створення цінностей, формування місії можуть здатися тратою часу і фінансових ресурсів. Однак такий підхід може негативно вплинути на розвиток підприємства в перспективі. Не зважаючи на сам факт необхідності врегулювання процесів в колективі, керівництво підприємства може стати ціллю стихійної культури, що склалася без урахування думки звичайних членів підприємства.

Перед керівництвом кожного торговельного підприємства постійно виникає завдання підвищення ефективності управління. Досить актуальна дана проблема саме для українського ринку. Причинами цього є такі фактори, як: швидкі зміни в розвитку підприємств в нових нішах бізнесу; вихід на міжнародні ринки; пошук нових інвестицій; об'єднання або поглинання одного підприємства іншим. Одним з важелів, які підвищують ефективність управління, виступає і корпоративна культура підприємства.

Управлінське формування та розвиток корпоративної культури має брати за основу три взаємопов'язані фактори: функціональний, елементний і організаційний. Управлінське забезпечення функціональної побудови корпоративної культури має на меті конкретне визначення місії кожного керівника і працівника; елементної побудови – забезпечення даного процесу необхідними ресурсами які сприятимуть розвитку підприємства; організаційної побудови – створення наказів і завдань для працівників по організації підрозділу з управління удосконаленням корпоративної культури. Програма удосконалення, як і будь-яке нововведення, повинна розроблятися керівниками та відповідними підрозділами підприємства.

Боротьба зі стихійною культурою та введення в фірму нових корпоративних надбань і правил може коштувати набагато дорожче, ніж формування духу команди серед працівників [10, с. 309].

Отже, корпоративна культура, що виростає зі специфіки торговельного підприємства, має розвиватися у відповідності з потребами організаційної побудови та виникаючих завдань або змін.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Серед маси факторів збільшення ефективності праці: мотивації, комунікації, міжособистісних взаємодій, стилю управління, виділяється корпоративна культура. Корпоративна культура – це набір припущень, що має свої особливості у сфері торгівлі, прийнятих персоналом підприємства, які проявляються в зазначених підприємством цінностях, даючи працівникам орієнтири їх поведінки. Основними частинами корпоративної культури вважаються: цінності, установки, потреби працівників, сумісні з їх працею на підприємстві; система відносин, сприйняття працівниками своєї роботи на підприємстві; норм поведінки, що визначають дії персоналу; дії і поведінку працівників у певних ситуаціях. Дана форма культури ніколи не буває ідеальною та збалансованою, вона завжди динамічно розвивається та вдосконалюється, спричиняючи позитивний імпульс на економічні показники торговельного підприємства.

Список літератури:

1. Фуколова Ю. Во имя отца, сына и корпоративного духа / Ю. Фуколова, Т. Осецкая, В. Левин // Комерсант.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http:// www.kommersant.ru/doc/19574
2. Белоусова Т. Легкость делового бытия. Корпоративный имидж и бизнес-этикет / Т. Белоусова. – М.: АСТ, 2006. – 240 с.
3. Захарчин Г. М. Корпоративна культура: навч. посібник / Г. М. Захарчин. – Львів: Новий світ-2000, 2011. – 122 с.
4. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. – 2-е изд. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Фирма «Гардарика», 1996. – 416 с.
5. Пижинський Я. І. Формування концепції організаційної культури / Я. І. Пижинський, Д. В. Брустінов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vmurol.com.ua/upload/publikatsii/nauka/pdf_2012/2/Formuvannya_concepciyi_org_culturi.pdf
6. Дмитренко М. Й. Методологічні засади дослідження корпоративної культури у соціально-філософському знанні / М. Й. Дмитренко // Гуманітарний часопис. – 2011. – № 1. – 37 с.
7. Жукова М. А. Менеджмент в туристском бизнесе: учебное пособие Менеджмент в туристском бизнесе. – 2-е изд., стер. / Жукова М. А. – М.: КНОРУС, 2006. – 142 с.
8. Система внутрикорпоративных мероприятий как инструмент укрепления сущности бренда в сознании персонала компании-брендовладельца // Деловой Петербург. – 2009. – № 133. – С. 57–61.
9. Спивак В. А. Корпоративная культура. Теория и практика / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001 – 546 с.
10. Базаров Т. Ю. Технологии корпоративной культуры / Т. Ю. Базаров, В. И. Маслов. – М.: Банки и биржи, 2007. – 309 с.

Круглов В.В., Мазура А.С.
Харьковский торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

ПОДХОДЫ К УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация
Исследованы вопросы совершенствования корпоративной культуры предприятия. Рассмотрены подходы к пониманию понятия «корпоративная культура». Проанализирована роль корпоративной культуры на предприятии. Определены факторы развития корпоративной культуры. Определено, что корпоративная культура – это набор предположений, со своими особенностями в сфере торговли, принятых персоналом.
Ключевые слова: управления, корпоративная культура, совершенствования, подходы, торговое предприятие.

Kruglov V.V., Mazura A.S.
Kharkiv Institute of Trade and Economy
of Kiev National University of Trade and Economy

APPROACHES TO IMPROVING THE CORPORATE CULTURE OF TRADE ENTERPRISES

Summary
The problems of improving the corporate culture. The approaches to the understanding of the concept of «corporate culture». The role of corporate culture in the company. The factors of corporate culture. It was determined that the corporate culture – a set of assumptions, with its own characteristics in the sphere of trade, adopted by the staff.
Keywords: management, corporate culture, improvement approach, commercial enterprise.

УДК 331.103.22

ФОРМУВАННЯ КОМПЛЕКСНОГО ПІДХОДУ ДО МЕТОДІВ РОБОТИ КЕРІВНИКА ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Круглов В.В., Шеїн І.В.
Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Досліджено питання методів роботи керівника торговельного підприємств. Розглянуто економічні, адміністративні, організаційні, правові методи. Проаналізовано питання застосування в роботі керівника самоменеджменту. Визначено необхідність застосування самоменеджменту в управлінні торговельним підприємством. Запропоновано комплексне поєднання організаційних, адміністративних, економічних, правових методів та самоменеджменту для ефективного управління торговельним підприємством.
Ключові слова: управління, керівник, методи, підходи, торговельне підприємство.

Постановка проблеми. Перед сучасним підприємством досить часто постають завдання, які вимагають складних, неординарних рішень. Дія зовнішнього середовища інколи буває мало передбачуваною, що призводить до важких економічних наслідків. Конкурента боротьба в кризових умовах породжує і підвищені вимоги до керівництва підприємств, які вимушені приймати рішення від яких залежить подальше існування підприємства. Питання прийняття управлінських рішень у середовищі невизначеності та ризику завжди залишалися дискусійними, адже різні ситуації вимагають власного вирішення за допомогою окремих підходів чи комплексних заходів. Від методів роботи керівника підприємства залежить значною мірою можливість адаптації до змін, що виникають; ефективність роботи колективу; конкурентоспроможність підприємства та низка інших не менш важливих показників.

В торговельній галузі зосереджена значна кількість підприємств, причому більшість з них здійснює продаж товару, який також реалізується і найближчими конкурентами. В такій ситуації досить складно реалізовувати місію підприємства. Досить часто окремі підприємства вимушені ліквідовувати свою діяльність з причин неможливості продовжувати конкурентну боротьбу. Роль керівника в таких умовах значно зростає, адже від його дій залежить в цілому і ефективність персоналу і ефективність профільної діяльності. Діяльність керівника торговельного підприємства заснована на відповідних методах управління суб'єктом господарської діяльності, а зазначені методи повинні формуватися на основі комплексного підходу.

Дослідження проблематики методів роботи керівника торговельного підприємства є актуальною задачею, що включає в себе виконання визначених підприємством цілей та завдань, мотивуванні персоналу, позиціонуванні в зовнішньому середовищі. Актуальним видається визначення сукупності питань щодо формування комплексного підходу до методів роботи керівника торговельного підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику дослідження формування комплексного підходу до методів роботи керівника розглядали у своїх працях вітчизняні та зарубіжні вчені: О. Кузьмін, Н. Лукашевич, Н. Мала, О. Мельник, І. Процик, О. Романовський та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Слід зазначити, що незважаючи на значне коло досліджень, питання формування комплексного підходу до методів роботи керівника торговельного підприємства залишається актуальним і потребує окремого дослідження.

Метою статті. Головною метою цієї роботи є визначення основних напрямів комплексного підходу до методів роботи керівника торговельного підприємства.

Виклад основного матеріалу. У процесі різноманітної господарської діяльності існує постійна необхідність вирішувати встановлені завдання. Для вирішення завдань можливо підходити, ви-

© Круглов В.В., Шеїн І.В., 2015

користовуючи наявні у виконавця методи. Це стосується також і управлінської діяльності. Сукупність методів дає можливість підійти до розв'язання проблематики чи встановлених завдань з тими або іншими можливостями, які маються в наявності. Методом є заходи або комплекс заходів, що стосуються будь-якої людської діяльності, способи досягнення цілей, шляхи вирішення якихось завдань. Методи виявляють себе важливою частиною в управлінському процесі. Застосовуючи прогресивні управлінські методи та використовуючи їх, можливо досягти ефективності в процесах управління та господарської діяльності.

Використання методів управління дає можливість створення умов для дієвої побудови управлінського процесу з використанням сучасної техніки та прогресивних технологій організації праці і процесу реалізації товару, забезпечивши їх максимальну ефективність, досягаючи при цьому поставленої мети. Отже, зміст поняття «методи управління» є однією з головних управлінських категорій, що міститься в суті та змісті управління [1, с. 193-194].

Шляхом застосування дієвих методів управління можна отримати організуючий вплив керуючої системи чи окремого керівника на об'єкт управління. Управлінські методи можна підрозділити за відповідними критеріями впливу:

– за змістом (відповідність вимогам економічних, соціально-психологічних, організаційно-психологічних, організаційно-технічних та інших законів);

– за направленістю (матеріальний, соціальний, моральний і організаційно-адміністративний вплив);

– за організаційними формами (одноособовий, колегіальний і колективний вплив).

Найчастіше вітчизняні наукові джерела класифікують методи управління за наступними групами: економічні; адміністративні (організаційно-розпорядницькі); соціально-психологічні [2, с. 64].

Методи управління можна розглядати як засоби дії суб'єкта на об'єкт управління, шляхом чого досягається встановлена мета в процесі управління господарською діяльністю підприємства. Стратегічне планування, досягнення стратегії, маркетингові функції, фінансування, забезпечення діяльності факторами виробництва, функції контролю та обліку реалізуються шляхом управлінських методів, які діють, використовуючи економічну зацікавленість персоналу, створюючи економічну мотивацію на об'єкті управління [3, с. 75-76].

Методи відіграють ключову роль у процесі стратегічного управління, адже це процес, який здійснює керівник підприємства щодо розробки, реалізації та корегуванню стратегії. При здійсненні вищезазначеного процесу необхідно проводити аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища; визначати місію підприємства, стратегічні цілі та задачі по їх виконанню; вибирати стратегію для досягнення поставлених цілей та результатів діяльності; виконувати визначений стратегічний план; оцінювати та контролювати реалізацію стратегії, корегувати господарську діяльність та методи її здійснення [4, с. 201-203].

Як зазначалося вище, методи, які може використовувати керівник на торговельному підприємстві, за змістом розділяють на організаційні, адміністративні, економічні, соціально-психологічні, правові та ін. Організаційні методи є первинними відносно інших, адже слугують для створення необхідних умов функціонування підприємства. Адміністративні методи дозволяють активно втручатися в діяльність людей прямим примусом до необхідної керівникові поведінки, або створенням можливості такого примусу. Економічні методи управління в своїй основі містять матеріальну зацікавленість персоналу у пошуках оптимальних способів діяльності та прийнятті на себе відповідальності за результати. Соціально-психологічні методи управління впливають на поведінку персоналу та підвищують їх трудову активність шляхом створення позитивного морально-психологічного стану в колективі, розвиваючи доброзичливі взаємини між керівником і підлеглими, надаючи підтримку, розкриваючи особисті здібності кожного працівника, допомагаючи їхньому вдосконаленню, максимізуючи самореалізацію людини в трудовому процесі. Правові методи регулюють діяльність персоналу шляхом юридичних і нормативних актів, які визначають межі та правила самостійних дій [5, с. 31-32].

Господарський процес на підприємстві демонструє, що завдання керівника – постійна адаптація до змін, переорієнтування підприємства у відповідності до дії зовнішнього середовища. Управління виступає поєднанням заходів щодо переконання, мотивації, примусу та прикладу, що змушує персонал до виконання певних вимог та встановлених поточних та довгострокових цілей. Керівник, таким чином, спрямовує персонал та керує ним у спільній діяльності, досягаючи загальних встановлених цілей [6, с. 241].

Цілком зрозуміло, що в процесі управління змінами на торговельному підприємстві, під час подолання опору змінам, керівник змушений застосовувати різні управлінські методи, що в значній мірі залежить від його власних здібностей та характеристик. Враховуючи індивідуальний ситуаційній підхід, можна зазначити, що при застосуванні окремих методів чи комплексу методів в управлінні, є певні складові якостей, які повинні бути притаманні керівникові, незалежно від його стилю роботи.

Опитування менеджерів провідних компаній світу дозволило виділити найбільш важливі якості керівників і найважливіші з них розташувати у такий спосіб:

– здатність формувати ефективну команду (назвали 96% опитаних);

– уміння почути думку колег і підлеглих (93%);

– уміння приймати самостійні рішення (87%);

– уміння залучати інших до здійснення рішень (86%).

Крім того, динамізм ринкового середовища пред'являє до сучасного керівника різноманітні вимоги: уміння стратегічного мислення; уміння швидкого виправлення власних помилок; відповідність світовій системі цінностей, чесність, ділова етика; прийняття ризикованих рішень; уміння здійснювати своєчасні організаційні зміни; вивчення та використання світового досвіду; високий загальний інтелектуальний рівень [7, с. 134].

Стиль управління, який застосовується на підприємстві обумовлює ефективність управлінської поведінки та впливає на ефективність роботи персоналу [8, с. 67].

Метод управління служить мотивацією і здійснює значний вплив на відносини та поведінку персоналу, та, в підсумку, на управлінську ефективність. Вирізняють потенційний і реальний стиль управління. Потенційний стиль управління є сукупністю методів і прийомів, які, на думку керівника повинні використовуватися для найбільш ефективної ролі останнього. Фактичний стиль управління є сукупністю методів і прийомів для впливу на підлеглих, які фактично використовуються при досягненні поставлених цілей, а також умови, при яких бажання та цілі реалізуються. Зазначене є компромісом між стилем і потенційним втручаннями, коли керівником встановлюються методи впливу на персонал фактично [9, с. 89; 10, с. 60].

Сучасні виклики економічного життя вимагають від керівника торговельного підприємства шукати нових підходів щодо вирішення управлінських завдань. Невизначеність підприємницького середовища, постійні зміни, зростання ризиків, вичерпність традиційних методів управління ставлять завдання вироблення сучасних управлінських засобів. Таким сучасним методом роботи керівника торговельного підприємства можна назвати самоменеджмент.

Самоменеджмент розглядають як управління основними ресурсами керівника – часом, активністю, освітою. Л. Зайверт розглядає самоменеджмент як послідовне та цілеспрямоване застосування перевірених методів роботи в повсякденному процесі для оптимального використання свого часу. Самоменеджмент повинен оптимізувати виконання відповідних функцій: встановлення цілей, планування, прийняття рішень, реалізація та організація, контроль, комунікаційні процеси [11, с. 4-5].

До переваг самоменеджменту Л. Зайверт відносить:

– виконання роботи з меншими витратами;
– кращу організацію праці;
– кращі результати праці;
– менше поспіху й стресів, навантаження роботою та помилок при виконанні своїх функцій;
– більше задоволення від роботи;
– більшу мотивацію праці;
– підвищення кваліфікації;
– досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом.

Концепція М. Вудкока та Д. Френсіса орієнтиром у саморозвитку визначає критерії ефективного управління, що вимагають наявності в керівника: здатності управління, самоуправління та формування й розвиток ефективних робочих груп; розумних особистих цінностей; чітких особистих цілей; бажання постійного особистого зростання; навичок вирішення проблем; винахідливості та здатності до інновацій; підвищеної здатності впливу на підлеглих; знання сучасних управлінських підходів; уміння навчати та розвивати підлеглих.

В концепції самоменеджменту В. Андрєєва пропонується виділити характеристики різних творчих типів особистості керівника, деякі з них нижченаведені:

– цілеспрямований, але не фанатичний;
– рішучий, але не авантюрист;
– гнучкий, але не демагог;
– вимогливий, але не жорсткий;
– незалежний, але не самовпевнений;
– енергійний, але не метушливий;
– авторитетний, але не авторитарний;
– практик, але не прагматик;
– принциповий, але не прискіпливий;
– комунікабельний, але не балакучий;
– лідер, але не кар'єрист;
– новатор, але не технократ;
– конкурентоспроможний, але не користолюбець;
– революціонер, але не популіст [11, с. 9-17].

Як бачимо з вищевикладеного, самоменеджмент дає можливість керівникові торговельного підприємства визначитися з процесом управління з точки зору оптимізації власних управлінських завдань, побудувати власні процеси стратегічного та тактичного управління, отримуючи значно кращі результати праці. Це вимагає інноваційного підходу у безпосередній роботі керівника торговельного підприємства та підвищеному впливі на колектив, що зобов'язує мотивувати, розвивати та навчати підлеглих.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Аналіз різноманітних методів роботи показав, що керівник торговельного підприємства в своїй управлінській діяльності може використовувати організаційні, адміністративні, економічні, соціально-психологічні, правові та інші методи, які виявляють себе поєднанням заходів щодо переконання, мотивації, примусу та власного прикладу, що змушує персонал виконувати певні вимоги та встановлені поточні та довгострокові цілі. В той же час, слід зазначити, що сучасні ринкові умови змушують шукати керівників нових підходів щодо вирішення управлінських задач. Одним із сучасних підходів у роботі керівника є самоменеджмент. Самоменеджмент оптимізує виконання управлінських функцій зі встановлення цілей, планування, прийняття рішень, реалізації та організації, контролю, комунікаційних процесів.

Застосовуючи на торговельному підприємстві поєднання організаційних, адміністративних, економічних, соціально-психологічниих, правових методів та управління основними ресурсами шляхом самоменеджменту, керівник зможе комплексно вирішувати завдання ефективного управління суб'єктом торговельної діяльності та досягати встановлених цілей найкоротшим шляхом. В наступних дослідження вищевказаного питання доцільним вбачається розробка системи оцінювання роботи керівника підприємства.

Список літератури:

1. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. С. Іванілов. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
2. Скрипко Т. О. Менеджмент: навч. посіб. / Т. О. Скрипко, О. О. Ланда. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 176 с.
3. Переверзев М. П. Менеджмент: учеб. – 2-е изд., доп. и перераб. / М. П. Переверзев, Н. А. Шайденко, Л. Е. Басовский; Под общ. ред. проф. М. П. Переверзева. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 330 с.
4. Управление персоналом организации: учеб. / Под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
5. Веснин В. Р. Менеджмент: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. / Веснин В. Р. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 504 с.
6. Романовський О. Г. Типологія лідерства / О. Г. Романовський. – Х.: ХДПУ, 2000. – 532 с.
7. Шатун В. Т. Основи менеджменту: навч. посіб. / В. Т. Шатун. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.
8. Новіков Г. В. Основи адміністративного менеджменту: навч. посіб. / Г. В. Новіков, Г. Ф. Сініок, П. В. Круш. – К.: «Центр навчальної літератури», 2004. – 560 с.
9. Керівництво організацією: навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, І. С. Процик. – Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2008. – 50 с.
10. Koźmiński A. Zarządzanie. Teoria i praktyka / A. Koźmiński, W. Piotrowski (red.). – PWN, Warszawa, 2002. – 665 s.
11. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента: учеб. пособ. – 2-е изд., испр. / Н. П. Лукашевич. – К.: МАУП, 2002. – 360 с.

Круглов В.В., Шеин И.В.
Харьковский торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА К МЕТОДАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация
Исследованы вопросы методов работы руководителя торгового предприятия. Рассмотрены экономические; административные, организационные, правовые методы. Проанализированы вопросы использования в работе руководителя самоменеджмента. Определена необходимость использования самоменеджмента в управлении торговым предприятием. Предложено комплексное объединение организационных, административных, экономических, правовых методов и самоменеджмента для эффективного управления торговым предприятием.
Ключевые слова: управление, руководитель, методы, подходы, торговое предприятие.

Kruglov V.V., Shein I.V.
Kharkiv Institute of Trade and Economy
of Kiev National University of Trade and Economy

AN INTEGRATED APPROACH TO THE METHODS OF WORK OF THE HEAD OF COMMERCIAL ENTERPRISES

Summary
The problems of the working methods of the head of the trading company. Consider the economic; administrative, organizational, legal methods. Analyzed issues of using the head of self-management. The necessity of the use of self-management in the management of a commercial enterprise. It offers complete unification of organizational, administrative, economic, legal and self-management techniques for efficient management of a commercial enterprise.
Keywords: management, manager, methods, approaches, commercial enterprise.

УДК 332.1

ВТРАЧЕНІ ПІДПРИЄМСТВА ЛУГАНЩИНИ ЗА НАСЛІДКАМИ ПРОВЕДЕННЯ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ: НЕПОЛІТИЗОВАНИЙ АНАЛІЗ

Кузьменко О.М.
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

У статті визначено втрачені підприємства, тобто які знаходяться на території Луганській області непідконтрольній уряду України. Визначено сучасні проблеми підприємств, які функціонують у реальному секторі Луганщини у першому півріччі 2015 року.

Ключові слова: втрачені підприємства, Луганщина, промисловість.

Постановка проблеми. Проведення бойових дій на території Луганської області призвело до втрати багатьох підприємств, які залишилися на окупованій території. Це потребує ретельного аналізу задля виявлення та попередження проблем, які виникають за наслідками руйнування виробничих зв'язків у реальному секторі.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Проблемами розвитку підприємств Луганщини та Донбасу у цілому за наслідками проведення антитерористичної операції досліджуються багатьма вченими, серед яких Лібанова Е.М., Заблодсьа І.В. та інші науковці [1, 2].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Усі дослідники погоджують з ти, що досі не визначено всі наслідки проведення антитерористичної операції і її вплив на соціально-економічний розвиток Луганської області. Крім того, кожен з науковців визначає різні перспективи і напрями відновлення Донбасу.

Метою статті є визначення втрачених підприємства Луганщини за наслідками антитерористичної операції.

Виклад основного матеріалу. Луганська область до початку проведення антитерористичної операції мала значний економічний потенціал і входила до п'ятірки найбільш міцних промислово-економічних регіонів України. Основними галузями промислового комплексу області були металургія, хімічна промисловість, виробництво коксу і продуктів нафтопереробки, вугільна промисловість, машинобудування. Окупація частини території області з найбільшим зосередженням промислових об'єктів господарювання з другого півріччя 2014 року призвела промисловість до кризового стану.

На території Луганської області, підконтрольній українській владі, здійснює виробничу діяльність 489 промислових підприємств, з них 9 – великих, 99 – середніх та 381 мале. Основні підприємства зосереджено у містах: Сєвєродонецьк, Рубіжне, Лисичанськ, Кремінна [3].

До підприємств з виробництва коксу та продуктів нафто переробления відносяться ПрАТ «ЛИНІК» та ПАТ «АМК». У 2015 році ПрАТ «ЛИНІК» промислова продукція не вироблялася. На цей час ведуться роботи щодо відновлення виробництва поліпропілену (ремонт технічного обладнання, апаратів, трубопроводів, тощо). ПАТ «АМК» у першому півріччя 2015 року було вироблено товарної продукції на суму 1821,7 млн грн. У натуральному виразі обсяг коксу склав 436,9 тис. т (25,1% до рівня 2014 року).

Основними бюджетоутворюючими підприємствами галузі металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів були ПрАТ «Алчевський металургійний комбінат», ПАТ «Стахановський завод феросплавів», ПАТ «Луганський трубний завод», Лутугинський державний науково-виробничий валковий комбінат, ТОВ «Метали і полімери». Фактично усе металургійне виробництво на цей час знаходяться на тимчасово окупованої території, галузь представлено незначною кількістю металообробних підприємств, питома вага яких не перевищує 0,8%.

Практично все виробництво хімічних речовин і хімічної продукції зосереджено на підконтрольній українській владі території. Основними підприємствами галузі є: ПрАТ «Сєвєродонецьке об'єднання «Азот», ТОВ СП «Укрзовніштрейдінвест», ТОВ «Рубіжанський трубний завод», ДП «Хімічний завод «Південний», РКХЗ «Зоря», ТОВ НВП «Зоря» [4].

Серед великих підприємств на не підконтрольній території залишилося ПАТ «Стахановський завод технічного вуглецю» та ХКО ім. Г.І. Петровського.

За оперативними даними у першому півріччі 2015 року вироблено товарної продукції на суму: ПрАТ «Сєвєродонецьке об'єднання Азот» – 402,5 млн грн, що складає 27,1% до відповідного періоду 2014 року; ТОВ «Рубіжанський трубний завод» – 4,5 млн грн, що становить 62,5% до відповідного періоду 2014 року; ТОВ НВП «Зоря» – 185,3 млн грн (89,3% до рівня 2014 року); ТОВ «Склопластик» – 69,2 млн грн (194,3% до відповідного періоду 2014 року); ВКФ ТОВ «ТАНА» – 15,4 млн грн (100,8% до рівня 2014 року); ТОВ НВФ «МІКРОХІМ» – 105,0 млн грн (188,2% до аналогічного періоду минулого року), тощо. Частка в структурі реалізації промислової продукції області – 13,5%.

Провідні підприємства галузі машинобудування – ПАТ «Стахановський вагонобудівний завод», ПАТ «Луганськтепловоз», ПрАТ «НВЦ «Трансмаш», ТДВ «Попаснянський вагоноремонтний завод» та ряд інших, на цей час залишилися на тимчасово окупованій території.

Підприємствами, які розташовані на території підконтрольній українській владі, у першому півріччі 2015 році вироблено товарної продукції на суму: ПрАТ «СНВО «Імпульс» – 214,5 млн грн (у 2,6 р. більше показників 2014 року); ТОВ «Лисичанський машинобудівельний завод» – 1,8 млн грн (27,8% до 2014 року); ТОВ НВП «Мікротерм» – 3,2 млн грн (94,3% до 2014

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

© Кузьменко О.М., 2015

року); ТДВ «Попаснянський вагоноремонтній завод» – 169,0 млн. грн. (50,9% до 2014 року) [3].

На території підконтрольній українській владі в галузі текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів працюють лише ТОВ ВТФ «Шарм» м. Лисичанськ, ТОВ «Смалій» м. Рубіжне, ТОВ «Рубіжанська панчішна мануфактура» та інші малі підприємства, які мають незначний вплив на обсяги виробництва.

За підсумками роботи у першому півріччі 2015 року до аналогічного періоду 2014 року темп росту промислової продукції цих підприємств легкої промисловості складає: ТОВ ВТФ «Шарм» м. Лисичанськ – 155,0% (9,3 тис. швейних виробів); ТОВ «Смалій» м. Рубіжне – 174,2% (233,9 тис пар панчішно-шкарпеткових виробів); ТОВ «Рубіжанська панчішна мануфактура» з 01.04.2015 припинило свою діяльність через зниження обсягів збуту та невідшкодування ПДВ з електроенергії. Працівники переведені до ФОП Місюренко [4].

Основне підприємство галузі виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність, яке виробляє 90,0% обсягів товарної продукції – ПАТ «Рубіжанський картонно-тарний комбінат». Доля в структурі реалізації промислового виробництва –13,0%. У першому півріччі 2015 року вироблено товарної продукції на суму – 1302,1 млн грн (140,5% до аналогічного періоду 2014 року), у натуральному виразі – картону та паперу – 97,6 тис тонн (95,3%до аналогічного періоду 2014 року), гофротари – 60,3 млн м^2 (66,1%до аналогічного періоду 2014 року).

На території підконтрольній українській владі працюють лише 4 шахти ПАТ «Лисичанськвугілля» та 4 із 7 шахт ДП «Первомайськвугілля». Внаслідок ведення бойових дій не було забезпечено фінансування прохідницьких робіт, належне постачання матеріалів та обладнання, що призвело до невиконання термінів вводу нових лав та навантаження на діючі очисні вибої. За оперативними даними обсяг виробництва (видобуток вугілля) за переш півріччя 2015 року склав 562,7 тис. тонн: ДП «Первомайськвугілля» видобуто 209,1 тис. тонн вугілля (50,3% від планового завдання); ПАТ «Лисичанськвугілля» видобуто 353,6 тис. тонн вугілля (83,6% від планового завдання).

Зменшення обсягів видобутку вугілля відбулося через незадовільну роботу вугледобувних державних підприємств з ряду причин: ведення бойових дій на території області, руйнування промислових об'єктів; погіршення гірничо-геологічних умов; несвоєчасне введення нових вибоїв через відсутність коштів і передчасне виведення з експлуатації діючих вибоїв з геологічних причин; високий рівень зносу гірничошахтного устаткування, брак матеріалів та коштів на його своєчасний ремонт і заміну; незбалансованість економіки підприємств в результаті перевищення собівартості вугільної продукції над оптовими цінами; відсутність фінансування з держбюджету на капітальне будівництво та технічне переоснащення.

Електроенергетичну галузь економіки області представляють: енергогенеруючі підприємства: ВП «Луганська ТЕС» ТОВ «ДТЕК Східенерго», ДП «Сєвєродонецька ТЕЦ», блок-стації підприємств (ПАТ «Рубіжанський картонно-тарний комбінат», ПАТ «Алчевський коксохімзавод», ТОВ «Науково-виробниче підприємство «Зоря», які виробляють електроенергію для власних потреб); енерготранспортуюче підприємство: Луганські магістральні електричні мережі; енергопостачальні підприємства: ТОВ «Луганське енергетичне об'єднання» та Луганська філія ДП «Регіональні електричні мережі». Свою діяльність підприємства галузі здійснюють у рамках оптового ринку електроенергії України [3, 4].

Через знаходження Луганської ТЕС в зоні бойових дій пошкоджено значну кількість ліній електромереж (на балансі підприємства 20 повітряних ліній, з них 8 – 110 кВ та 12 – 220 кВ. В робочому стані залишилися лише 8 ліній – 3 лінії 220 кВ та 5 лінії 110 кВ) й обладнання (на станції з 6 енергоблоків 2 знаходяться в роботі з видачею навантаження 270 МВт/добу).

За перше півріччя 2015 року всіма генеруючими потужностями області вироблено 1467,5 млн кВт·год. електроенергії, що складає 34,5% до аналогічного періоду 2014 року (4249,1 млн кВт год). За перше півріччя 2015 року з ДП «Енергоринок» областю одержано електроенергії (брутто) 2192,8 млн кВт·год., це 35,3% до першого півріччя 2014 року (6212,1 млн кВт·год.). Різниця між споживанням (брутто) та виробленням електроенергії – 724,5 млн кВт·год., або 33,0%. За перше півріччя 2015 року сумарний обсяг спожитої (нетто) електроенергії 1157,5 млн кВт·год. на суму 2061,8 млн грн, сплачено 1050,8 млн грн, рівень розрахунків – 51,0% (за перше півріччя 2014 року – 90,0%). Всіма споживачами ТОВ «Луганське енергетичне об'єднання» за звітний період використано електроенергії на суму 1384,2 млн грн, сплачено 724,2 млн грн, рівень розрахунків – 52,0% (за перше півріччя 2014 року – 90,0%). Луганською філією ДП «Регіональні електричні мережі» за перше півріччя 2015 року підприємствам вугільної промисловості регіону та іншим споживачам відпущено електроенергії на суму 693,7 млн грн, сплачено 330,0 млн грн, рівень розрахунків – 47,6% (за аналогічний період 2014 року – 81,0%) [3].

По підприємствах житлово-комунального господарства рівень розрахунків за перше півріччя 2015 року складає 12,7% (нараховано 244,7 млн грн, сплачено 31,2 млн грн), заборгованість перед ТОВ «Луганське енергетичне об'єднання» – 1409,9 млн грн. Підприємствами водопровідно-каналізаційного господарства області за перше півріччя 2015 року використано електроенергії на суму 153,3 млн грн, сплачено 7,7 млн грн, або 5,0%. Їх заборгованість перед ТОВ «Луганське енергетичне об'єднання» становить 1164,0 млн грн.

Відповідно до ліцензійних умов провадження господарської діяльності, транспортування та постачання природного газу розподільними газовими мережами області за регульованим тарифом здійснює публічне акціонерне товариство по газопостачанню та газифікації «Луганськгаз». Товариство є суб'єктом природної монополії на ринку транспортування природного газу розподільними трубопроводами в межах області. Компанія забезпечує закупівлю й поставку газу населенню, бюджетним установам, промисловим споживачам, громадським організаціям, експлуатацію розподільних газових мереж області, ви-

конує роботи з газифікації об'єктів і населених пунктів регіону.

Протягом перше півріччя 2015 року на впровадження господарської діяльності ПАТ «Луганськгаз» негативно діяла складна ситуація в регіоні у зв'язку із проведенням антитерористичної операції. У товариства відсутня можливість розпоряджатися майном відокремлених структурних підрозділів: Алчевського, Антрацитівського, Краснодонського, Краснолуцького, Луганського, Стахановського, Свердловського міжрайонних управлінь з експлуатації газового господарства, адміністративної будівлі за адресою: вул. Шевченка, 102, м. Луганськ, які раніше входили до складу компанії. Відповідно до інформації газопостачальної компанії, господарським комплексом області за січень-липень 2015 року спожито (без урахування окупованої території) 325,1 млн м3 природного газу.

За інформацією ПАТ «Луганськгаз», станом на 01.08.2015 рівень розрахунків споживачів за спожитий природний газ на підконтрольній українські владі території з початку року складає 77,4% (нараховано 473,3 млн грн, сплачено 366,2 млн грн), в тому числі населення розрахувалося на 73,4% (відповідно 352,4 млн грн і 258,7 млн грн), бюджетні установи – 95,6% (відповідно 63,4 млн грн і 60,6 млн грн), промислові підприємства (яким компанія поставляє енергоносій, відповідно 57,3 млн грн і 46,7 млн грн) – 81,5%. За інформацією НАК «Нафтогаз України», теплопостачальні підприємства області розрахувалися за поставлений природний газ станом на 20.08.2015 на 51,6% (нараховано 124,7 млн грн, сплачено 64,3 млн грн).

В області сконцентровано 1908,7 тис. га земель сільськогосподарського призначення, або 4,6% до загальної площі сільськогосподарських угідь України, у т.ч. ріллі – 1277,1 тис. га, або 3,9% ріллі України [4].

На територіях підконтрольних українській владі знаходиться 1281,9 тис. га земель сільськогосподарського призначення, з них ріллі – 895,7 тис. га. На сьогодні 10,6 тис. га земель сільськогосподарського призначення підлягають розмінуванню (Новоайдарський, Попаснянський, та Станично-Луганський райони). Виробництво сільськогосподарської продукції, на підконтрольних українській владі територіях здійснюють 988 агропромислових формувань та понад 43,3 тис. особистих селянських господарств. Проведення антитерористичної операції на території Луганської області вплинуло на показники сільськогосподарської галузі. Індекс обсягу сільськогосподарського виробництва у першому півріччі 2015 року порівняно з першим півріччям 2014 року становив 69,4% (без урахування частини зони проведення антитерористичної операції).

На територіях підконтрольних українській владі залишилось 2 м'ясопереробних підприємства потужністю 3,6 тис. тонн. Планується збільшити виробництво ковбасних виробів на 10%; 16 сертифікованих зернових склади загальною ємкістю 765,4 тис. тонн, 4 фруктосховища загальною ємкістю 2,3 тис. тонн, та одне овочесховище ємкістю 1,1 тис. тонн. Масложирова галузь області представлена 3 великими підприємствами (основні виробники ТОВ «Сватівська олія», ТОВ Кепітал Груп, філія ТОВ «Біловодський елеватор» «Міловський завод рафінованої олії «Стрілецький степ») та понад 20 міні цехів, виробничі потужності яких дозволяють переробляти 300 тис. тонн сировини.

До кінця 2015 року планується завершити реконструкцію 4-х тваринницьких приміщень на загальну суму 2,67 млн грн (СФГ «Каштан», ПП СВФ «Агро»). Для створення додаткових потужностей з переробки сільськогосподарської продукції планується реалізація наступних інвестиційних проектів: реконструкція та заміна обладнання ковбасного цеху (лінія переробки м'яса) за європейським стандартом у м. Сватове, ФОП Любий Г.В. 97,9 млн грн; реконструкція заводу ТОВ «Слобожанський завод продтоварів» (збільшення виробництва соняшникової рафінованої дезодорованої олії), у м. Сватове – 38,7 млн грн; реконструкція тепличного комплексу ТОВ «Мічурінське» Новоайдарського району – 2,5 млн грн. [3].

Висновки і пропозиції. Таким чином, проведені дослідження довели, що структура реального сектору Луганщини має суттєві зрушення, які ще не визначені остаточно, але потребують ретельного дослідження і аналізу, здаля визначення не тільки стратегічних напрямів відновлення промисловості Донбасу, а і розробки тактичного плану. Це пов'язано з руйнуванням або розривом виробничих зв'язків не тільки між підприємства Луганщини, а і підприємствами інших регіонів України.

Список літератури:

1. «Відновлення Донбасу: оцінка соціально-економічних втрат і пріоритетні напрями державної політики» Доповідь директора Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України академіка Елли Марленівни Лібанов. Електронний ресурс.
2. Заблодська І. В. Сучасні проблеми в металургії: руйнування виробничих зв'язків [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.iepd.dn.ua/?p=1849
3. Головне управління статистики у Луганській області: офіційний сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.lugastat.lg.ua
4. Офіційний сайт Луганської обласної військово-цивільної адміністрації [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.loga.gov.ua/

Кузьменко Е.М.
Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

УТРАЧЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ЛУГАНЩИНЫ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРОВЕДЕНИЯ АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКОЙ ОПЕРАЦИИ: НЕПОЛИТИЗИРОВАНЫЙ АНАЛИЗ

Аннотация
В статье определены утраченные предприятия, то есть которые находятся на территории Луганской области неподконтрольной правительству Украине. Определены современные проблемы предприятий, которые функционируют в реальном секторе Луганщины в первом полугодии 2015 года.
Ключевые слова: утраченные предприятия, Луганщина, промышленность

Kuzmenko O.M.
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

LOST ENTERPRISES OF THE LUHANSK REGION AS A RESULT OF THE ANTI-TERRORIST OPERATION: NON-POLITICIZED ANALYSIS

Summary
The article identifies the lost enterprises that are situated on the territory of Luhansk region not under government control of Ukraine. Modern problems of the enterprises that are operating in real sector of the Luhansk region in the first half of 2015 are determined.
Keywords: lost enterprises, Luhansk region, industry.

УДК 658.8:338.24

СУЧАСНІ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ НАЙМУ ТА АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Лобза А.В., Юрченко К.А.
Університет митної справи та фінансів

У статті висвітлено основні аспекти ефективної системи найму та адаптації персоналу із застосуванням сучасних персонал-технологій. Розкрито сутність актуальних персонал-технологій стосовно найму та адаптації персоналу у сучасних закордонних та вітчизняних підприємствах. Авторами проаналізовано їх відмінності та особливості застосування. У матеріалах дослідження наведено приклади практичного впровадження сучасних персонал-технологій на вітчизняних та зарубіжних підприємствах.
Ключові слова: персонал-технології, профіль посади, HR-брендинг, executive search, хедхантинг, рекрутинг, скрининг, наставництво, коучинг, метод занурення, job shadowing, buddying.

Постановка проблеми. Для ефективної діяльності підприємства велике значення має забезпечення його висококваліфікованими працівниками. Якість цього ресурсу на пряму впливає на конкурентоспроможність та стратегічні перспективи і можливості організації. Проблема найму персоналу, постає на перше місце, оскільки персонал – це головна цінність будь-якої компанії. Але слід також зазначити, що велику роль саме в утриманні цінних кадрів відіграє процес адаптації персоналу. Проте у багатьох компаніях цей процес є стихійним та не сплановании. Саме така ситуація призводить до великих втрат організації, а саме: подвійні витрати трудових, часових та фінансових ресурсів на підбір нового співробітника.

На сучасному етапі особливо гостро виступає проблема дисбалансу між застарілою практикою управління кадрами і новими вимогами ділового середовища і це вимагає серйозних змін у технологіях найму та адаптації персоналу підприємства. Тому створення ефективної системи найму та адаптації персоналу можливе лише із застосування сучасних персонал – технологій, які створюють умови для формування потужного трудового потенціалу підприємства. Використовуючи їх є можливість знизити плинність кадрів підприємства, підвищити професіоналізм персоналу, сформувати високу лояльність співробітників та отримувати пропозиції щодо кращих кандидатів на ринку праці, – саме це визначає актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці використання сучасних персонал-технологій при наймі та адаптації персоналу у своїх працях приділяли увагу такі вчені, як,

© Лобза А.В., Юрченко К.А., 2015

І. Ансофф, М. Армстронг, Л. Балабанова, О. Бойко, О. Гетьман, І. Дуракова, С. Іванова, А. Кібанов, Р. Мансуров, К. Лавлок, В. Павлов, Л. Пащук, О. Третьяк, Дж. Уітмор, Б. Шраванті та інші.

Невирішеною проблемою залишається питання практичного впровадження даних персонал-технологій на вітчизняних підприємствах, що і обумовлює мету наукового дослідження.

Метою даної статті є розкриття особливостей ефективної системи найму і адаптації персоналу із застосуванням сучасних персонал – технологій та їх практичне впровадження як на вітчизняних, так і на зарубіжних підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Персонал – найважливіший стратегічний ресурс підприємства, який визначає його конкурентоспроможність та перспективи. Тому на сучасному етапі саме цей ресурс є одним із головних об'єктів управління. В умовах швидкого розвитку ринкової економіки, суб'єктів її ринку, сучасні системи управління на більшості підприємств повинні характеризуватися новими методами впливу на колектив для досягнення поставленої цілі. На сьогодні важливими питаннями для системи найму та адаптації є їх вдосконалення за допомогою сучасних персонал – технологій, які б враховували зовнішні і внутрішні чинники, стратегічну спрямованість, могли пристосовуватись до природної реакції на надмірну стихійність ринку.

Під персонал-технологією розуміють сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності. Основною метою управлінських персонал-технологій є оптимізація та підвищення результативності управлінського процесу щодо роботи з персоналом, що досягається через пошук та застосування більш ефективних методів управління персоналом, які сприяють раціоналізації процесу управління. Саме персонал-технології дають змогу мінімізувати витрати на управління персоналом підприємства, що сприяє підвищенню ефективності його використання [14].

Конкуренція на ринку праці змушує роботодавців шукати сучасні, нетрадиційні персонал-технології для побудови ефективної системи найму персоналу, як однієї із перших та головних функцій у системі управління персоналом. Даний процес має свою специфіку на кожному підприємстві, однак важливим та одним з перших етапів завжди є розроблення вимог до кандидатів на вакантну посаду.

Інформація про вимоги до кандидата на вакантну посаду вимагається структурована, зведена в єдину систему вимог до майбутнього співробітника, яка враховує при цьому корпоративні установки компанії щодо персоналу та особливості робочого місця. Таким чином, на підприємствах використовують таку сучасну персонал-технологію, як профіль посади майбутнього кандидата.

Профіль посади – це опис моделі компетенцій, досвіду, а також анкетних даних, необхідних для виконання співробітником роботи в даній організації [5].

Основне призначення профілю посади – визначити еталон або стандарт посади, тоді даній організації не доведеться діяти навмання при проведенні інтерв'ю. Створення профілю посад призводить до чіткої організаційно-функціональної структури посад в компанії. А це означає, що система стає більш керованою, менш схильною до ситуативного впливу окремих факторів.

Так, вітчизняне підприємство ВАТ «Віче консалтинг» – компанія, яка надає професійні послуги в області навчання і підбору персоналу (бізнес-тренінги) та управлінського консалтингу, вважає що профіль посади – фундаментальний інструмент HR-професіонала. Клієнтами даної компанії є як українські, так і іноземні компанії, а саме: Інтертелеком, Мiратех, LINK Development, Техніколь, Ощадбанк, Індекс Банк, Юнітрейд, РУШ(ЄВА), Технополіс, Алло, Конті, Samsung Electronics Україна та інші. Однією з послуг компанії є розробка проектів з моделювання ключових компетенцій та побудови профілю посади. Профіль посади включає опис посади (назва та цільове призначення посади, назва структурного підрозділу, назва керівника та перелік підлеглих), біографічні дані (стать, вік, освіта та досвід роботи), функціональні обов'язки (перелік функцій, покладених на співробітника, що займає дану позицію) та модель компетенцій (професійні, корпоративні та особисті) [3].

Фахівці визнають загальні правила складання профілю посади: кожна компетенція повинна бути сформульована конкретно; у профілі повинні бути чітко розставлені пріоритети; кожна компетенція, зазначена в профілі, повинна мати свій «вимірювач» [5].

Проаналізувавши основні розділи профілю посади та правила його побудови, можна визначити основні проектні заходи його побудови на підприємстві (рис. 1).

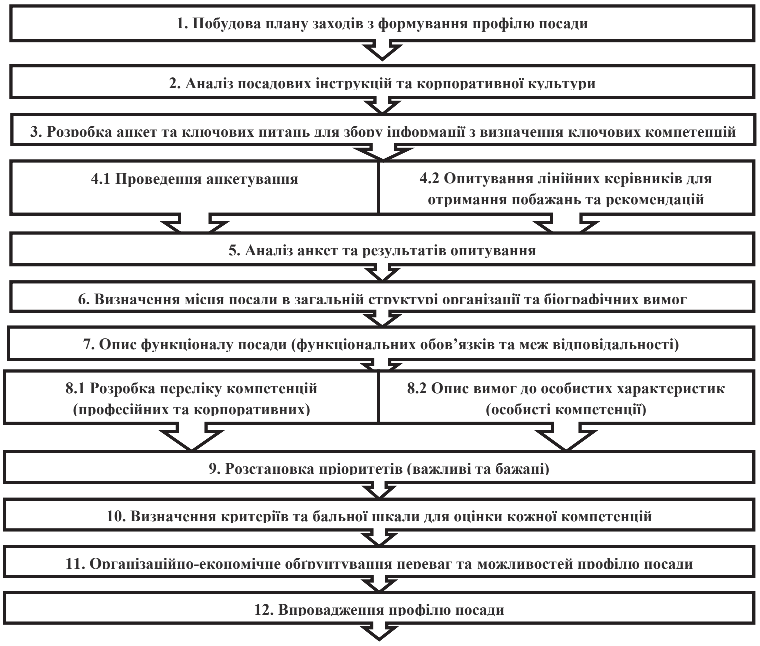

Рис. 1. Проектні заходи щодо впровадження профілю посади*

**Джерело: розроблено авторами*

Результати впровадження профілю посад, є очевидними, а саме він дозволяє: зрозуміти, до яких функцій та цінностей співробітник повинен бути адаптований (так, профіль містить чіткий опис функціоналу та компетенцій); сформувати заявку на відкриття вакансії, у яку буде включено весь необхідний перелік вимог до посади, що висуваються кандидату; нівелювати суб'єктивні чинники оцінки персоналу, оскільки всі передбачувані критерії оцінки та одержувані за ним результати закладені в профілі; знизити ризик помилки при прийомі кандидатів на роботу, при ротації кадрів; збільшити швидкість закриття вакансій, тим самим працювати у форматі оцінки компетенцій, а не тільки досвіду роботи.

На сьогодні також однією з найбільш відомих та ефективних маркетингових персонал-технологій є формування персонал-іміджу організації – HR-брендинг. Враховуючи те, що в сучасних умовах вже роботодавець бореться за найкращих, професійних співробітників, напрямок створення сприятливого іміджу роботодавця або HR-брендинг набуває все більшого значення. HR-брендинг – це комплекс цілеспрямованих заходів щодо формування позитивного іміджу роботодавця з метою постійного залучення кращих із кращих фахівців у своїй галузі [7].

Важливо розуміти, що створення працюючого бренда роботодавця – це справа не одного окремого заходу, а тандем чітко спланованих, послідовних і взаємопов'язаних дій як всередині, так і ззовні компанії.

Створення бренда роботодавця всередині компанії має базувати на таких процесах: добре поставлений процес зворотного зв'язку від співробітників; ефективна система мотивації; працююча система оцінки персоналу; конкурентні заробітні плати; система навчання персоналу; корпоративна культура. Зовнішній імідж компанії направлений на наступне: підкреслення в рекламі стабільності діяльності компанії; постійний зв'язок з клієнтами; активне використання товарного знака компанії у всіх видах іміджевої діяльності; початок зв'язків з громадськістю компанії – презентації, дні відкритих дверей; початок соціальної реклами [2].

Що ж стосовно практичного застосування даної технології, то група компаній HeadHunter (hh.ua), яка на даний момент визнана одним з кращих онлайнових ресурсів для пошуку роботи і найму персоналу, є організатором незалежної щорічної премії за найбільш успішну роботу над репутацією компанії як роботодавця. «Премія HR-бренд» – це визнання успіху компанії в бізнес-співтоваристві, серед експертів і колег, клієнтів і здобувачів. Мета даної премії: просунути сучасні методи управління персоналом в професійному співтоваристві HR, підвищити значимість комплексної роботи над проектами, націленими на розвиток HR-бренду компанії. «Премія HR-бренд» існує в Україні з 2011 року, з 2006 року в Росії, з 2013 року в Казахстані, а з 2014 року і в Білорусії [11].

В Україні у 2014 році були представлені різні проекти стосовно HR-бренду, оцінку яким надало журі, що формується з перших осіб компаній – визнаних експертів у галузі HR, кадрового консалтингу, бізнесу та побудови брендів. Журі конкурсу складається з десяти осіб, його склад ротується щорічно. Критеріями оцінки проектів премії були наступні: актуальність задуму, значимість проекту для галузі і ринку в цілому, сучасність методів реалізації, ефективність.

Таблиця 1

Компанії – переможці у «Премії HR-бренд» Україна 2014*

Місце	Компанія	Назва проекту	Зміст проекту
Номінація Світ			
I місце	4 Service Group	«Україна об'єднує світ заради сервісу»	Впровадженняя змін і нових форм взаємодії з віддаленими співробітниками
II місце	Luxoft Ukraine	«High Performers Club»	Забезпечення компанії якісною підготовкою необхідної кількості лояльних, кваліфікованих керівників
III місце	Corum Group	«Підвищення ефективності шляхом процесного управління»	Ключовий провідник змін стала HR- функція – підвищення ефективності стратегічного планування, посилення ролі аутсорсингу
Номінація Україна			
I місце	АТ «Дельта Банк»	«Кругообіг успіху»	Система розвитку співробітників роздрібної мережі – об'єднала програми наставництва та навчання
II місце	Baker Tilly	«Більше, ніж бізнес»	Побудова системи управління, заснованої на цінностях- це інструмент побудови бренду компанії
III місце	ПАТ «Банк Михайловський»	«Разом яскравіше!»	Створення системи залучення студентів без досвіду роботи на стартові посади і їх подальший кар'єрний ріст
III місце	Нова Пошта	«Змінити можна все!»	Системні перетворення з метою утримання персоналу – зміна підходів до підбору, адаптації й навчання
Номінація регіон			
I місце	АТ «Дельта Банк»	«Дельта єдина – єдина Україна»	Програма підтримки працівників та клієнтів зі Сходу України:перегляд зарплати, ротація,волонтерство,списані штрафні санкції за прострочені платежі
II місце	ТОВ «Метінвест Холдинг»	«HR воєнного часу»	Створення добровільних народних дружин, які зменшать рівень нервозності в робочих колективах і нестабільний психологічний клімат
III місце	Кернел	«Університет міжнародних програм»	Освітня структура повинна давати синергетичний ефект від єдності теоретичної основи кращого світового досвіду, а також динамічності та інноваційності

**Джерело: розроблено авторами за даними [11]*

Представимо детальніше переможців «Премії HR-бренд» Україна 2014 та їх проекти у різних номінаціях (табл. 1).

Отже, як бачимо конкуренція на ринку праці змушує вітчизняних роботодавців запроваджувати сучасну технологію. Створення HR-бренду- це комплексна тривала робота, яка вимагає серйозних інвестицій. Але в результаті компанія отримує: по-перше, підвищення рівня якості персоналу, зниження плинності і формування високої лояльності співробітників; по-друге, це отримання пропозицій кращих кандидатів на ринку праці.

Також слід зазначити, що для того щоб забезпечити ефективність добору кандидатів на вакантну посаду, треба залучити достатню кількість претендентів. Коли організації необхідно прийняти нових працівників, то постає питання: де і яким чином шукати потенційних співробітників. Тому особливого значення для підприємств набувають такі персонал-технології, як: executive search, хедхантинг, рекрутинг, скринінг. Проаналізувавши зміст даних технологій у різних джерелах, їх можна визначити таким чином [8, 14, 15]:

- executive search – технологія добору персоналу за допомогою активного, прямого пошуку рідкісних спеціалістів або менеджерів вищої ланки на ключові і керівні позиції, враховуючи особливості бізнесу замовника, робочого середовища, ділові та особисті якості кандидата;
- хедхантинг – технологія добору персоналу полягає у підборі («переманюванні») конкретного спеціаліста з конкретної компанії, який є рідкісним, як за фахом, так і за рівнем професіоналізму. Деякі автори вважають що це частина технології Executive Search;
- рекрутинг – технологія добору персоналу, що забезпечує пошук кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів й надаючи оголошення в ЗМІ;
- скринінг – технологія швидкого добору необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу, який здійснюється з урахуванням формальних ознак: стать, вік, освіта, досвід роботи тощо.

Таким чином відзначаємо, що дані технології принципово різні і використовуються в залежності від ситуації і мети пошуку персоналу (табл. 2).

Що ж стосується практичного застосування технологій, то на вітчизняних підприємствах більш застосованими є технології скринінгу та рекрутингу. Такі персонал – технології, як хедхантинг та executive search лише набувають популярності в Україні, у той час як зарубіжні компанії вже мають досвід у їх використанні.

Так, компанія Top executive search firm щорічно представляє дослідження стосовно двадцяти найкращих міжнародних Executive Search компанійё що займаються добором вищої ланки, управлінського персоналу. Порядок ранжування таких компаній виводиться на основі зважування наступних критеріїв: річний дохід, кількість призначень на посаду, рівень швидкості пошуку, задоволення клієнтів (відгуки), присутність соціального медіа маркетингу, використання новітніх технологій при доборі [1]. Топ-10 кращих міжнародних компаній, що займаються «Executive Search» представлений у таблиці 3.

Таблиця 2

Порівняльний аналіз персонал-технологій: executive search, хедхантинг, рекрутинг, скринінг*

Персонал-технологія	Executive search	Хедхантинг	Рекрутинг	Скринінг
Головна відмінність	якісний, детальний, прямийпошук	переманювання потенційного кандидата	поглиблений пошук у базі даних та ЗМІ	швидкий, поверхневий пошук
Об'єкт пошуку	рідкісні спеціалісти, менеджери вищої ланки	конкретний спеціаліст вищої ланки	спеціалісти середньої ланки	допоміжний та обслуговуючий персонал
Кандидати	кращі з існуючих на ринку, переважно з числа працюючих в кращих компаніях ринку	конкретний фахівець, якого замовник хотів би запросити на роботу	кращі з наявних у базі даних і які відгукнулися на оголошення	відповідають формальним вимогам у заявці
Кількість рекомендованих кандидатів	1-3	1	5-8	5-15

** Джерело: розроблено авторами*

Таблиця 3

Рейтинг міжнародних Executive Search компаній*

Місце	Компанія	Штаб-квартира	Кількість представництв
1	Korn Ferry International	Лос-Анджелес,штат Каліфорнія,США	більше 80
2	Boyden	Нью-Йорк, штат Нью- Йорк, США	більше 70
3	Egon Zehnder	Цюріх, Швейцарія	більше 60
4	N2Growth	Вілмінґтон, штат Делавер,США	більше 15
5	Heidrick&Struggles	Чикаго, штат Іллінойс, США	більше 75
6	Spencer Stuart	Амстердам, Нідерланди, Дублін, Ірландія	більше 50
7	Russell Reynolds	Нью-Йорк, штат Нью- Йорк, США	більше 40
8	Stanton Chase International	Лондон,Англія	більше 70
9	Transearch	Париж,Франція	більше 55
10	Signium	Чикаго, штат Іллінойс, США	Більше 55

**Джерело: розроблено авторами за даними [1]*

З таблиці видно, що найбільшу питому вагу, а саме 60% серед десяти провідних міжнародних Executive Search компаній, займають компанії США. Також до цього списку увійшли компанії Швейцарії, Нідерландів, Ірландії, Англії та Франції.

На сучасному ринку праці гостро постає питання не тільки формування ідеального кадрового складу в організації, а й утримання цінних кадрів – саме це завдання може виконати ефективна система адаптації персоналу. На сьогодні на вітчизняних підприємствах найбільш використовуваними персонал-технологіями для побудови ефективної системи адаптації є наставництво і коучинг.

Наставництво представляє собою систему індивідуальної роботи з працівником, спрямовану на його розвиток і навчання на робочому місці шляхом передання знань, умінь і навичок від більш досвідченого колеги, тобто наставника. Даний процес припускає тісні ділові стосунки між учителем і учнем, найчастіше їх називають наставником і підопічним. Наставником часто є той, хто старший за віком чи за посадою, але, безумовно, більш компетентним у конкретних справах [6].

На вітчизняних підприємствах ПрАТ «АгроСоюз» та ТОВ «Металургійний завод «Дніпросталь»« інструментом адаптації персоналу служить саме наставництво, яке полягає в тому, що найбільш досвідчений працівник навчає нового співробітника та передає йому свій досвід. Така технологія є також важливою ланкою й корпоративних систем розвитку персоналу підприємств.

Коучинг – це технологія, що сприяє мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню професіоналізму і ґрунтується, насамперед, на питаннях, які коуч ставить перед своїм клієнтом. Намагаючись відповісти на питання, працівник може по-новому подивитися на стан речей, знайти рішення, іноді абсолютно несподівані, виявити приховані можливості, про які раніше не підозрював. Коуч або тренер – не є керівником над підопічним і не являється радником, він нічого не радить, а лише підштовхує до знаходження рішень [10].

У ПАТ КБ «ПриватБанк» для працівників напрямку контактного центру застосовується технологія групового коучингу. Прийняті співробітники об'єднуються у групи по 5-10 осіб, з якими коуч працює за двома напрямками – як на досягнення загальних цілей в рамках групи, так і на створення простору, де кожен учасник може бути коучем для іншого. Дана технологія у банку включає:аналіз очікувань працівників (виявлення мотивів, бажання працювати у цій організації); прогноз стабільності нового працівника; введення в організацію та колектив; ліквідацію причин конфліктних ситуацій; мотивування до формування основних навиків; розкриття внутрішнього потенціалу працівника для використання його в інтересах організації.

У зарубіжних компаніях технології адаптації персоналу набагато різноманітніше. Так, можна відзначити такі ефективні персонал-технології адаптації персоналу, як метод занурення, job shadowing, buddying.

Метод занурення, який використовується при адаптації працівників керівних посад різного рівня і передбачає повне занурення в практичну діяльність з першого дня роботи. Основна мета методу – швидке входження нового співробітника в трудовий процес. Але дана технологія є ефективної тільки якщо фахівець кваліфікований, має достатній досвід роботи, інакше процес адаптації буде невдалим. Найчастіше така адаптація застосовується для випробувального терміну керівників, яким необхідно з перших днів роботи показати здатність самостійно приймати рішення, проявляти відповідальність і демонструвати той професійний управлінський рівень, на який розраховував роботодавець [12].

Job shadowing – технологія адаптації, при якій новий співробітник стає ніби тінню більш досвідченого співробітника, супроводжує його протягом робочого дня, обговорює з ним виробничі ситуації і отримує реальний досвід і якісний зворотній зв'язок. Роботодавець за допомогою даної технології може визначитися з тим, чи збережеться мотивація майбутнього працівника, чи ні. Як показують дослідження, проведені в США, після job shadowing 50% людей відмовляються від своєї мрії. Компанії ж дуже широко використовують цей метод, щоб скоротити витрати на підбір персоналу, тобто на постійну заміну людей, які йдуть через те, що їх очікування не виправдалися. Завдяки своїй ефективності технологія job shadowing застосовується у багатьох зарубіжних організаціях. Ось як коментує даний метод співробітник компанії IBM: «Щоб стати класним фахівцем, потрібно спершу попрацювати у «тіні» справжнього профі. – Такий один з рецептів успіху від IBM. Метод «job shadowing», з успіхом застосовується у компанії, і припускає, що співробітник певний час, як тінь знаходиться при спеціалісті екстра-класу і переймає його досвід. У компанії впевнені, що цей метод дуже ефективний для фахівців у галузі високих технологій, причому будь-якого рівня» [13].

Buddying уявляє собою технологію, при якій адаптація відбувається через рівні приятельські стосунки з колегою по роботі, це насамперед: підтримка, допомога, в якійсь мірі керівництво і захист однієї людини іншою для того, щоб були досягнуті його результати і цілі. На відміну від наставництва тут немає ієрархії, відносини будуються на наданні об'єктивного і чесного зворотного зв'язку і підтримки у виконанні і в освоєнні нових навичок [13].

У Великобританії систему buddying дуже успішно використовує роздрібна мережа одягу Marks&Spencer. Команда з корпоративної соціальної відповідальності провела серію проектів з працевлаштування у Marks&Spencer на 2-4 тижні безхатніх людей і людей з обмеженими можливостями. До кожного такого тимчасового працівника прикріплювався приятель («бадді») на весь час його роботи в компанії, який здійснював неформальне наставництво. Зараз M & S пропонує на рік близько 10 000 тимчасових робочих місць безхатнім, інвалідам, школярам, студентам і батькам, які хочуть повернутися до роботи після довготривалої відпустки по догляду за дітьми. Так само як і в першому проекті buddying, кожен новий працівник буде включений у цю систему. Зараз у компанії близько 1000 співробітників виконують роль приятеля. Усі ті, хто вирішив

стати приятелем, відвідують 1,5-денний тренінг, який дає їм основи наставництва і вчить, як стати успішним приятелем. На додаток до цього всі вони отримують персональні дані на того співробітника, приятелем якого вони планують стати, інформацію про його минулий досвід і особливі потреби [9].

Висновки. Узагальнюючи опрацьовані джерела та практичний досвід закордонних і вітчизняних підприємств та компаній, відзначаємо, що великий асортимент методів, засобів та інструментів щодо підбору та адаптації персоналу зміщується у площину розвитку сучасних персонал-технологій, які створюють умови для формування потужного трудового потенціалу. Їх використання надають підприємствам можливості підвищення якості персоналу, зниження плинності кадрів,формування високої лояльності співробітників. В Україні тільки розпочинається процес впровадження сучасних персонал-технологій, у той час як зарубіжні підприємства вже мають досвід у цьому. На сьогодні одними з найбільш використовуваних персонал-технологій, які забезпечують ефективну систему найму та адаптації персоналу на підприємстві є формування профілю посади, HR-брендинг, executive search, хедхантинг, рекрутинг, скрининг, коучинг, метод занурення, job shadowing, buddying. На прикладі практичного застосування даних технологій на підприємствах можна бути впевненим, що вихід на позиції лідера в конкурентній боротьбі можливий лише за умови використання сучасних персонал-технологій. Варто зазначити, що найбільш ефективним застосування даних персонал-технології є у комплексній взаємодії, вибираючи котру підприємству необхідно спиратися на показники фінансово-господарської діяльності, особливості виробництва, тенденції ринку праці. За допомогою комплексного підходу до вирішення питань стосовно найму та адаптації персоналу компанії залучають і утримують висококваліфікованих фахівців, які швидко адаптуються до колективу і виробничого процесу і тому виконують свої обов'язки продуктивно.

Список літератури:

1. Topex excutive search firm [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.topexecutivesearchfirms.com
2. Бойко О. В. Застосування маркетингу в сфері управління персоналом // О. В. Бойко, О. М. Соловей / Економіка та менеджмент: Збірник наукових праць. – 2013. – № 9(34). – С. 43-49.
3. Виче Консалтинг Груп / [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://viche.com.ua
4. Гетьман О. О., Цибулько А. І. Розвиток сучасних маркетингових персонал-технологій в діяльності вітчизняних підприємств / О. О. Гетьман, А. І. Цибулько // Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Економічні науки. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, ЗНУ, 2014. – № 2(22) – С. 5-15.
5. Иванова С. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации / Искусство підбора персонала. Как оценить человека за час / С. В. Иванова – 8-е издание. – М.: Альпина Паблишер, 2014.
6. Кучма Ю. Наставництво: практика застосування, документальний супровід / Ю. Кучма //Кадровик Україна. – 2012. – № 11. – С. 106-118.
7. Мансуров Р. Е. Как повысить эффективность персонала? Займитесь HR-брендингом! / Р. Е. Мансуров [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.aup.ru/articles/personal/12.htm
8. Метод быстрого отбора персонала – скрининг [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=11142
9. Наставничество и buddysystem на примере компании Marks&Spencer (Великобритания) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.trainings.ru/library/exclusive/?id=6756
10. Павлов В. І. Коучинг та наставництво у підприємницькій діяльності / В. І. Павлов, О. Ю. Кушнірук // Електронний науковий архів Науково-технічної бібліотеки Національного університету «Львівська політехніка» [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb /13919/1/41_276280_Vis_727_Menegment.pdf
11. Премия HR-бренд Украина [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://hrbrand.com.ua/4.php
12. Сочивкина О. А Сравнительный анализ методик адаптации персонала / О. А. Сочивкина [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://hrm.ru/db/hrm/548020BDB9DF2A5DC325782B006FD247/print.html
13. Тени и друзья: методы обучения персонала, которых у нас пока нет [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.hr-portal.ru/article/teni-i-druzya-metody-obucheniya-personala-kotoryh-u-nas-poka-net
14. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України – 2014. – Вип. 24.4. – С. 389-395.
15. Хохлова Т. П. Инновационные технологии современного персонал-менеджмента / Т. П. Хохлова // Сфера услуг: инновации и качество. – 2013. – № 16. – С. 15-21.

Лобза А.В., Юрченко К.А.
Университет таможенного дела и финансов

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ НАЙМА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Аннотация
В статье освещены основные аспекты эффективной системы найма и адаптации персонала с использованием современных персонал-технологий. Раскрыта сущность актуальных персонал-технологий относительно найма и адаптации персонала на современных зарубежных и отечественных предприятиях. Авторами проанализированы их отличия и особенности применения. В материалах исследования приведены примеры практического внедрения современных персонал-технологий на отечественных и зарубежных предприятиях.
Ключевые слова: персонал-технологии, профиль должности, HR-брендинг, executive search, хедхантинг, рекрутинг, скрининг, наставничество, коучинг, метод погружения, job shadowing, buddying.

Lobza A.V., Yurchenko K.A.
University of Customs and Finance

MODERN PERSONNEL-TECHNOLOGY AS A TOOL OF EFFECTIVE RECRUITMENT AND STAFF ADAPTATION: DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE

Summary
Basic aspects of an effective system of hiring and staff adaptation using modern technologies are considered in our article. The essence of current personnel-technologies regarding to the recruitment and staff adaptation in modern foreign and domestic enterprises have been disclosed. The authors have analyzed their differences and peculiarities. Examples of practical implementation of modern personnel-technologies for domestic and foreign enterprises are described in materials of our research.
Keywords: personnel-technologies, profile of position, HR-branding, executive search, headhunting, recruiting, screening, mentoring, coaching, immersion method, job shadowing, budding.

УДК 338.24:662.756.3

МАСЛЕНИЧНЫЕ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ ПРОИЗВОДСТВА БИОТОПЛИВ В УКРАИНЕ И ПОЛЬШЕ

Макарчук О.Г.
Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины
Скудларски Ясек, Купчик Адам, Желазински Томаш
Варшавский университет естественных наук-SGGW, Варшава

В статье проанализировано производство масленичных культур в Украине и Польше для производства биотоплива. Оценено баланс масленичных культур и масел для предоставления обоснованных выводов использования тех или иных культур в качестве сырья для биотоплив. При этом приведены позитивные и негативные факторы, касающиеся широкого применения сельскохозяйственных культур для энергетических целей. Теоретической и методической основой исследования являются положения экономической теории, научные разработки отечественных и зарубежных экономистов, экспертов по вопросам развития рынка масленичных культур и биотоплив, законодательные и нормативные акты Украины и Польши, а также статистические данные обеих стран.
Ключевые слова: масленичные культуры, производство, биотопливо, баланс, рынок.

Постановка проблемы. Украина и Польша являются энергодефицитными странами. В связи с этим важным заданием для обеих стран является снижение энергозависимости, которое можно достигнуть посредством диверсификации поставок энергии, а также за счет развития местных энергоресурсов.

Наличие большого аграрного потенциала будет способствовать поставкам не только сырья для продовольственных нужд, но может стать важным источником снабжения сырьевых ресурсов на энергетические цели.

Сырьем для биоэнергетической отрасли выступают не только энергетические культуры, но

© Макарчук О.Г., Скудларски Ясек, Купчик Адам, Желазински Томаш, 2015

и сельскохозяйственные культуры, используемые в основном для удовлетворения потребностей пищевой и животноводческой отраслей. В США почти весь урожай сои перерабатывают на биодизель. В Европе, около 70% биодизеля производится из рапса, остальные – подсолнечника и сои.

Мировой рынок растительных масел включает восемь основных видов растительных масел: подсолнечное, пальмовое, рапсовое, соевое, льняное, арахисовое, кокосовое и оливковое.

Высокий спрос на растительное масло формируется мировым рынком и высоким уровнем цен. Это обеспечивает высокорентабельное их производство. Такая тенденция также связана с переработкой растительных масел не только на продовольственные цели, но и для технических целей – производства биотоплива.

Анализ последних публикаций. Вопросами рынка масленичных культур в контексте их широкого применения в биоэнергетической отрасли, в частности производства биодизеля занимается много отечественных и зарубежных ученых: Г. Калетник, Т. Куць, А. Шпичак, А. Купчык, А. Гжыбек и другие ученые.

Важно отметить, что исследованиями законодательного регулирования, оценкой и наращиванием мощностей производства биотоплива, прогнозированием, а также лоббированием данного сектора на государственном уровне, занимается ряд организаций, среди которых Биоэнергетическая ассоциация Украины, Агентство по возобновляемой энергетике, Международная финансовая корпорация и ряд других организаций и учреждений.

Нерешенные ранее части общей проблемы. Несмотря на большой научный и практический интерес к теме использования сельскохозяйственных культур в качестве сырья для производства биотоплив, в частности, биодизеля, ряд вопросов остаются открытыми и нерешенными. Это связано со многими факторами: нормативными, техническими, экономическими, экологическими и социальными.

Постановка задания. Цель данной работы заключается в оценке состояния масленичных культур для производства биодизеля в Украине и Польше. Работа включает анализ баланса растительного масла, оценки баланса рапса как основного сырья для биодизеля, а также представляет вопросы, связанные со структурными и качественными изменениями в сельском хозяйстве посредсвом наращивания производства сырья для энергетических нужд.

Для достижения поставленной цели в данной статье использованы следующие научные методы и приемы: индукции; дедукции; статистического наблюдения; методы причинно-следственной связи и абстрагирования.

Изложение основного материала исследования. Основными масленичными культурами в Украине являются подсолнечник, соя и рапс. Традиционно семечки подсолнечника используются для удовлетворения внутреннего спроса в растительных маслах, а также является стратегическим продуктом на экспорт.

Основным толчком развития масложирового комплекса в Украине можно назвать принятый в 1999 г. Закон Украины № 1033-XIV «О ставках вывозной (экспортной) пошлины на семена некоторых видов масличных культур», которым предусматривалось введение ставки экспортной пошлины на семена подсолнечника в размере 23%, тем самым несколько уменьшив темпы наращивания экспорта [1]. В дальнейшем экспортная пошлина была уменьшена до 16% и с 2007 г. ежегодно уменьшалась на 1% до значения 10%, и на сегодня остается уровне 10 процентов.

Потребности внутреннего рынка растительных масел для потребления являются достаточно низкими. Так, общее производство подсолнечного масла в период с 2005 по 2014 гг. увеличилось в 3,4 раза, тогда как внутреннее потребление за 2014 г. снизилось по сравнению с 2005 г. на 11% (табл. 1).

Стоит подчеркнуть, что в общей структуре производства растительных масел в 2014 г., вну-

Таблица 1

Баланс растительного масла в Украине, тыс. т

Показатели	Года					
	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Производство растительного масла, всего	**1437**	**3101**	**3268**	**4067**	**3712**	**4926**
в т.ч.:						
– подсолнечниковая	*1382*	*3030*	*3177*	*3939*	*3539*	*4661*
– соевая	*25*	*69*	*60*	*93*	*113*	*155*
Изменение запасов на конец года	114	-151	33	-75	10	-35
Импорт	264	319	249	231	296	223
в т.ч.:						
– пальмовая	*204*	*280*	*190*	*172*	*238*	*175*
– кокосовая	*27*	*32*	*31*	*27*	*29*	*20*
Всего ресурсов	**1587**	**3571**	**3484**	**4373**	**3998**	**5184**
Экспорт	900	2850	2814	3742	3353	4578
в т.ч.						
– подсолнечниковой	*852*	*2701*	*2683*	*3614*	*3209*	*4342*
– соевой	*8*	*46*	*38*	*58*	*82*	*122*
Потери, издержки на не продовольственные нужды	52	41	45	40	41	35
Фонд потребления всего	**635**	**680**	**625**	**591**	**604**	**561**
– в расчете на 1 человека, кг	*13,5*	*14,8*	*13,7*	*13,0*	*13,3*	*13,1*

Источник: [4]

треннее потребление занимает всего лишь 11,4%. В то же время 93,2% подсолнечникового масла экспортируется, в основном в Европу.

Рассматривая баланс жира и растительного масла в Польше, видно, что внутренне потребление в 2012-2013 маркетинговом году составило 521 тыс. тонн, что на 7% ниже потребления Украины. При этом производство в 2012-2013 маркетинговом году составило 650 тыс. тонн, что составляет 18% украинского производства растительных масел. Стоит отметить, что в расчете на 1 человека потребление составляет 14,76 кг/год, что немного выше потребления в Украине – около 13 кг/год (табл. 2).

Таблица 2

Баланс жира и растительного масла в Польше, тыс. т

Показатели	Маркетинговый год			
	2005/2006	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Расход	**1040**	**1313**	**1260**	**1279**
Производство	**540**	**790**	**623**	**650**
Импорт	500	516	637	611
Экспорт	183	215	194	326
Потребление	517	611	600	521
Пищевая промышленность	256	439	410	394
Фонд потребления всего, в т.ч.	**1040**	**1313**	**1260**	**1279**
- в расчете на 1 человека, кг	*11,64*	*11,04*	*11,04*	*10,68*

Источник: [6, 7]

Обосновывая использование масличных культур на энергетические нужды, нужно отметить, что выращивание рапса занимает доминирующие позиции в Европе по отношению к подсолнечнику или сои.

В Украине наибольший удельный вес по производству масленичных культур занимает подсолнечник, семечки которого полностью перерабатываются отечественными масложировыми комплексами. Как видно с табл. 1, выращивания подсолнечника в Украине является характерно для использования в продовольственной отрасли и ориентированно на экспорт, а рапс и соя потенциально могут быть использованы технически для производства биотоплив.

Начиная с 2010 г. выращивание сои доминировало по сравнению с выращиванием рапса и в 2014 г. ее удельный вес в структуре производства масличных культур составил 24% (рис. 1). Однако, выход масла из соевых семян составляет лишь около 17-25%, то становится очевидным, что выращивание рапса на энергетические цели выгоднее, поскольку выход масла из семян рапса в среднем составляет от 48% до 52%.

В 2014 г. валовой сбор рапса составил 2198 тыс. т, что на 6,5% меньше достигнутого уровня 2013 г., хотя это почти вдвое больше, чем в предыдущие годы.

В Польше единственным масленичным растением, перерабатывающим в большом количестве, является рапс, удельный вес которого в структуре производства масленичных культур составляет 95-97%. Почво-климатические условия способствуют выращиванию рапса прежде всего в северной и западной части Польши. После вступления в Евросоюз производство рапса значительно увеличилось. Так, сборы рапса в течении 10 лет от момента вступления в Евросоюз повысились с 1,6 млн. тонн до 2,9 млн. тонн. Производство рапса является наиболее развиваемым сектором в отрасли растениеводства (табл. 3). Удельный вес посевов рапса в общей структуре посевов сельскохозяйственных культур увеличился с 4 до 9%.

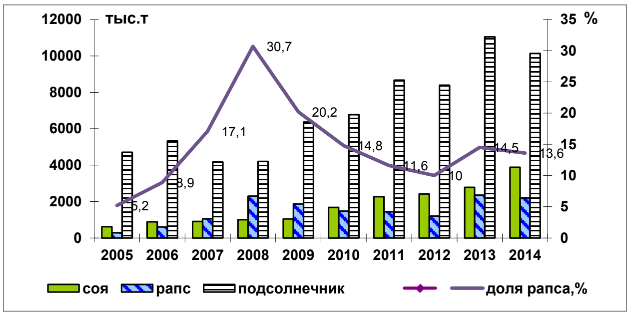

Рис. 1. Производство семян масленичных культур в Украине, тыс. т

Источник: представлено на основе данных Государственной службы статистики Украины

Таблица 3

Производство рапса в Польше

Года	Площадь посевов, тыс. га	Урожайность, ц/га	Валовой сбор, тыс. т
2006	623,9	26,5	1651,5
2007	796,8	26,7	2129,9
2008	771,1	27,3	2105,8
2009	810,0	30,8	2496,8
2010	946,1	23,6	2228,7
2011	830,1	22,4	1861,8
2012	720,3	25,9	1865,6
2013	920,7	29,1	2677,7
2014	951,1	34,4	3275,8

Источник: [6, 7]

В Украине, как и в Польше выращивают зимний и весенний сорта рапса, причем доля зимнего постоянно растет. По агротехнологии рапс достаточно требовательная культура. Для получения высоких урожаев необходимо четко придерживаться технологии выращивания, использовать высококачественные семена, удобрения и средства защиты растений. Правильное включение рапса в севооборот имеет важное значение для получения высоких и стабильных урожаев. В связи с этим, большую роль играют как предельно допустимая доля рапса в севообороте, так и соблюдения необходимой перерыва при его выращивании, а также выбор предшественника. Необходимость перерывов при выращивании обусловлена фитосанитарным нормам. Многолетние опыты в северо-восточной Германии показывают, что поражение рапса основными возбудителями грибных болезней при его высоком уровне в севообороте выше, нежели при меньших долях [3]. Неблагоприятное воздействие на болезнеустойчивых при многолетнем выращивании рапса, где доля в севообороте составляет

33% очень высока [3]. Оптимальная доля рапса в общей площади пахотных земель не должна превышать 20-25%. Таким образом, теоретически максимальная площадь, которая может быть отведена для выращивания рапса по всей территории Украины может составить 6,5 млн. га от общей пашни – 32,5 га. При учете агроклиматических особенностей каждого региона, такой показатель трудно достичь. С другой стороны, рапс является хорошим предшественником, особенно для озимой пшеницы. Он оставляет после себя добрую структуру почвы, и тем самым создает оптимальные условия для уменьшения обработки для последующей культуры [2].

Растущий мировой спрос на семена рапса способствует значительному объему выращивания данной культуры ежегодно. В 2014 г. в Украине наблюдается уменьшение ее производства – 865,3 га, что на 13% 2013 г.

При применении новейших технологий выращивания можно повысить урожайность до европейского уровня 27-30 ц/га, что существенно повлияет на увеличение валового производства. На сегодня урожайность в среднем по Украине в 2014 г. составила 25,4 ц/га, что является намного выше показателей 2011 г. – 17,3 ц/га, 2012 г. – 22 ц/га, 2013 г. – 23,6. То есть, наблюдается повышение урожайности рапса, что в основном связано с улучшением технологии его производства.

В Польше также наблюдается увеличение урожайности рапса. В 2014 г. средняя урожайность рапса достигла отметки 34,4 ц/га, что на 18% выше от уровня 2013 года и на 30% по сравнению со средней урожайностью за последние 5 лет. В 2015 г. урожай озимого рапса составил 35,4 ц/га, весеннего рапса – 26 ц/га.

Произведенные в Украине семяна рапса полностью экспортируется, незначительная часть остается для внутреннего потребления (табл. 4) [4].

Таблица 4

Баланс рапса в Украине, тыс. т

Показатели	Года	
	2013	2014
Начальные запасы	96	52
Производство	2352	2200
Импорт	2	3
Общее предложение	2450	2255
Экспорт	2243	1900
Внутреннее потребление	155	153
Конечные остатки	52	202
Общее распределение	1904	1476

Так, в 2014 г. экспорт рапса составил 1900 тыс. т, что соответствует около 84,3% от общего предложения семян, в то время как внутренняя переработка составила всего 6,8% (внутреннее потребление – 153 тыс. т).

В отличии от Украины, в Польше почти весь произведенный рапс потребляется внутри страны, что в 2013-2014 маркетинговом году составило 80% от общего производства. При этом импорт в 2013-2014 маркетинговом году уменьшился по сравнению с 2012-2013 маркетинговым годом и составил 192 тыс. т, в то время как экспорт увеличился больше, чем в два раза и составил 726 тыс. тонн.

Таблица 5

Баланс рапса в Польше, тыс. т

Показатели	Маркетинговый год	
	2012/2013	2013/2014
Начальные запасы	161	19
Производство	1866	2678
Импорт	339	192
Общее предложение	2366	2889
Экспорт	346	726
Внутреннее потребление	2001	2154
Конечные остатки	19	9
Общее распределение	2347	2880

Источник: [6, 7]

Реализуемое до сих пор производство биотоплива в Польше основано только на использовании сырья сельскохозяйственного происхождения. Как показали исследования, проведенные авторами, в период 2007-2013 гг. для производства метиловых эфиров использовались 32 биокомпонента. В случае метиловых эфиров наиболее часто используется для их производства рапсовое масло. В 2007-2013 гг. использование этого сырья увеличилось с 43 до 630 тыс. т.

Значительно ниже использование рапса для производства метиловых эфиров. В 2007 г. для производства метиловых эфиров использовалось всего лишь 2 тыс. т этого сырья. В 2008-2011 гг. потребление рапса составляло лишь 205-289 тонн. Рост заинтересованности к семенам рапса особенно выделялся в 2012 г., когда их потребление для производства эфиров составило 2137 тонн. В 2013 г. потребление увеличилось в 2 раза и составило 5130 т (рис. 2).

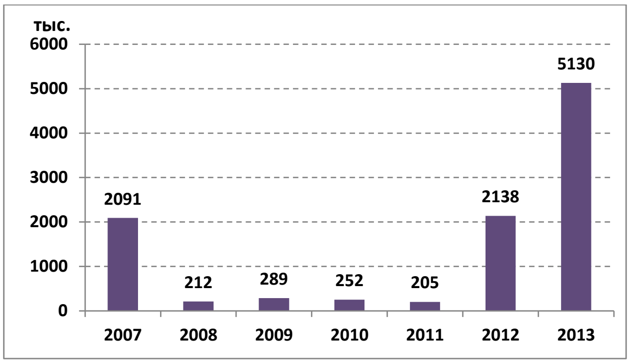

Рис. 2. Использование семян рапса для производства биодизельного топлива в 2007-2013 гг. в Польше, тыс. т

Источник: представлено на основе статистических данных [5]

Наращивая производство энергетических культур для производства биотоплив, необходимо отметить, что это может привести к структурным и качественным изменениям в сельском и лесном хозяйствах, а их влияние на окружающую среду отмечается рядом проблемных вопросов, требующих дальнейших исследований:

1) конкуренция за водные ресурсы. Вода является необходимым ресурсом для производства продовольствия и биомассы, однако наличие и использование ее ограничено во многих регионах мира. Недостаток воды в отношении дополни-

тельного производства биомассы обусловливается ограничением количества пресной воды. Поэтому, при оценке биоэнергетического потенциала нужно учитывать ограниченность использования водных ресурсов;

2) необходимость контроля за использованием удобрений и средств защиты. Рост производительности в сельском хозяйстве, особенно в развивающихся странах является достижимой с помощью высококачественного менеджмента – правильное использование методов контроля за использованием удобрений и средств защиты. При применении современных методов ведения аграрного производства (точное земледелие, биологический контроль средств защиты и др.) можно достичь повышения производительности с нейтральным или даже положительным воздействием на окружающую среду;

3) биоразнообразия и качество земель. Результаты многих исследований показывают критическое отношение в отношении дальнейшей интенсификации сельского хозяйства и рост производства энергетических культур, по сравнению с нынешним использованием земли, что может стать причиной потери значительной части биоразнообразия. Определено, что выращивание многолетних культур на энергетические цели имеет лучший экологический эффект, нежели однолетние культуры, поэтому сохранение биоразнообразия является достижимым при замене их на многолетние культуры;

4) преобразования пастбищ на пахотные площади, что связано с использованием интенсивных методов в животноводстве. Ключевыми с точки зрения эффективного использования земли, используемой для производства продовольствия является общие мировые площади лугов и пастбищ, на сегодня используются для выпаса скота. Использование интенсивных технологий для производства мясопродуктов и молочных продуктов может позволить расширить пахотные земли для выращивания биомассы. Такие изменения функций назначения земли мало изучены, хотя похожие трансформационные процессы уже наблюдаются в Бразилии;

5) социально-экономическое влияние. Рост производства биотоплив, частично для экспорта, может стать важным шансом для многих сельских регионов и способствовать экономической активности, получению доходов и занятости населения. Замена минерального топлива на биотопливо несет значительные выгоды, которые проявляются в том, что можно не только уменьшить импорт нефти, но и по возможности экспортировать биотопливо;

6) макро-экономическое влияние на изменение структуры использования земли. Многочисленные исследования показывают, что обеспечение сбалансированного производства продовольствия и биомассы для энергетических нужд являются достижимыми, однако процессы интенсификации могут привести к негативному макро-экономического эффекту на землю и привести к росту цен на продовольствие.

Выводы данного исследования и перспективы дальнейшего развития в этом направлении. Исследуя вопросы производства масленичных культур в Украине и Польше, стоит отметить их отличие в масштабах и потреблении.

Так, в Украине основная масленичная культура – подсолнечник полностью перерабатывается на масло и в объеме 83% экспортируется, лишь около 11% потребляется населением. Производимый рапс полностью экспортируется, в основном в страны ЕС. Выращивание сои экспортируется в количестве 62%, остальное – потребляется внутри страны.

В противовес Украине, в Польше в основном выращивают рапс как для продовольственных, так и технических нужд – производства биодизеля. Техническое использование рапса обусловлено принятой Национальной показательной целью, которая была принята в 2007 г. и определила минимальную долю биокомпонентов и других возобновляемых видов топлива в общем объеме жидкого топлива, используемого в транспортом секторе. В силу действующих правовых норм, допустимо использование эфира, представляющего собой самостоятельное топливо (B100), дизельного топлива, содержащего 20% эфира (B20). В свою очередь, принятая в июне 2009 г. Директива ЕС 2009/30/WE допускает увеличение содержания биокомпонентов в традиционных видах топлива до 7% для дизельного топлива (B7) и 10% для бензина, вместо прежнего уровня 5% (B10).

При этом важно отметить, что наращивание мощностей производства сельськохозяйственных культур на энергетические цели может в дальнейшем иметь как положительные, так и негативные последствия. Среди факторов, которые могут способствовать такому влиянию являются: конкуренция за водные ресурсы, необходимость контроля за использованием удобрений и средств защиты, биоразнообразия и качество земель, преобразования пастбищ на пахотные площади, социально-экономические, макро-экономические.

Список литературы:

1. Виробництво зернових та олійних культур в Україні: проблеми та перспективи в умовах світової продовольчої кризи. [Жигадло В. С., Сікачина О. В.]; за ред. В. Артюшина. – К.: Аналітично-дорадчий центр блакитної стрічки ПРООН, 2008. – 44 с. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://brc. undp.org.ua/img/publications/book_agro_food_crisis.pdf
2. Лакемеєр Е. Виробництво біоенергії в Україні: Конкурентоспроможність сільськогосподарських культур та іншої сільськогосподарської та лісогосподарської сировини / Ельке Лакемеєр // Консультативна робота Німецько-Українського Аграрного Діалогу при Інституті Економічних Досліджень та Політичних Консультацій. – 2007. – № 11. – 20 с. [Електронний ресурс] / Режим доступу до документу: http://www.ier.kiev.ua/Ukraine/papers/papers_ukr.phtml
3. Рапс и сурепица. Выращивание, уборка, использование / [Д. Шпаар и др.]; под ред. Д. Шпаара. – М.: ИД ООО «DLV АГРОДЕЛО», 2007. – 320 с.
4. Статистичні дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу до сайту: http://www.ukrstat.gov.ua

5. Agencja rynku rolnego [Электронный ресурс] / Режим доступа к сайту: http://www.arr.gov.pl/pozostale-dzialania/biogaz-rolniczy/51-pozostae-dziaania/biogaz-rolniczy
6. Gływny Urząd Statystyczny [Электронный ресурс] / Режим доступа к сайту: http://stat.gov.pl/
7. Rynek rzepaku. Stan i perspektywy. Analizy rynkowe. Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej Nr 47/2015.

Макарчук О.Г.
Національний університет біоресурсів та природокористування України
Скудларскі Ясек, Купчик Адам, Желазінскі Томаш
Варшавський університет природничих наук-SGGW, Варшава

ОЛІЙНІ КУЛЬТУРИ В КОНТЕКСТІ ВИРОБНИЦТВА БІОПАЛИВ В УКРАЇНІ ТА ПОЛЬЩІ

Анотація
У статті проаналізовано виробництво олійних культур в Україні та Польщі для виробництва біопалива. Оцінено баланс олійних культур і масел для надання обґрунтованих висновків використання тих чи інших культур в якості сировини для біопалив. При цьому наведені позитивні та негативні чинники, що стосуються широкого застосування сільськогосподарських культур для енергетичних цілей. Теоретичною і методичною основою дослідження є положення економічної теорії, наукові розробки вітчизняних і зарубіжних економістів, експертів з питань розвитку ринку олійних культур та біопалив, законодавчі та нормативні акти України та Польщі, а також статистичні дані обох країн.
Ключові слова: олійні культури, виробництво, біопаливо, баланс, ринок.

Makarchuk O.G.
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine
Skudlarski Jacek, Kupchyk Adam, Zelazinski Tomasz
Warsaw University of Life Sciences-SGGW, Warsaw, Poland

OIL CROPS IN THE CONTEXT OF BIOFUEL PRODUCTION IN UKRAINE AND POLAND

Summary
In the article is analysed the production of oilseeds in Ukraine and Poland for the biofuels production. Estimated balance of oilseeds and oils to provide valid conclusions use of certain crops as a feedstock for biofuels. This shows the positive and negative factors concerning the widespread use of crops for energy purposes. Theoretical and methodological basis of the study are the provisions of the economic theory, researches and development of domestic and foreign economists, experts in the sphere of the oil crops and biofuels market development, laws and regulations of Ukraine and Poland, as well as statistics of the two countries.
Keywords: oilseeds, production, biofuel, balance, market.

УДК 339.3

ПРОГРАМИ ЛОЯЛЬНОСТІ ДЛЯ СПОЖИВАЧІВ ЯК МЕХАНІЗМ ПОКРАЩАННЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Мельниченко О.А.
Національний університет цивільного захисту України
Калачникова В.К.
Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Уточнено сутність поняття «програма лояльності для споживачів»; узагальнено інформацію про діючі їх види; удосконалено розуміння їх складових як механізму покращання життя населення.
Ключові слова: якість життя, населення, механізм, програми лояльності.

Постановка проблеми. Наприкінці XIX ст. суб'єкти господарювання зіткнулись з проблемою: замало порівняно дешево виробити якісний товар, необхідно забезпечити його масовий продаж за прийнятними цінами. Посилення конкуренції на ринку товарів і послуг змушують кожного виробника прагнути завойовувати симпатію клієнтів завдяки використанню різних маркетингових технологій. З одного боку, арсенал засобів для вирішення поставленого завдання постійно вдосконалюється та оновлюється; з іншого – глобалізація й економічні кризи обумовлюють зміну поведінки як споживачів, так і підприємств рітейлу, які дедалі активніше використовують програми лояльності для «перетворення випадкового клієнта на постійного» [5]. При цьому додаткові переваги є підґрунтям для покращання життя населення – «наявності у індивідів достатньої кількості благ, використання яких здатне належним чином задовольнити їхні усе зростаючі потреби» [9, с. 20]. Означене й обумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика розвитку систем лояльності клієнтів відображена в численних наукових публікаціях, як-от: виокремлено основні етапи створення програм лояльності та проблем, які виникають під час їх розробки та впровадження [2; 7]; розглянуто методологічні засади розроблення та практичного їх застосування [6; 8; 9; 16] підприємствами рітейлу [6–8; 11; 14; 16; 19]; висвітлено відмінні характеристики основних видів програм лояльності споживачів [3; 11; 14] і використання бонусів [14]; наведено показники оцінки ефективності програми лояльності [7]; визначено вплив проведення дослідження якості сервісу на підтримку лояльності покупців [15].

Невирішені раніше питання, що є частиною загальної проблеми. Попри очевидну значущість програм лояльності, додаткової уваги потребує конкретизація їх складових як механізму покращання життя населення.

Метою статті є надання пропозицій з подальшого розвитку програм лояльності для споживачів. Для досягнення означеної мети необхідно вирішити такі завдання: 1) уточнити сутність поняття «програма лояльності для споживачів»; 2) узагальнити інформацію про діючі їх види; 3) удосконалити розуміння складових програм лояльності як механізму покращання життя населення.

Виклад основного матеріалу. До характерних ознак сутності поняття «програма лояльності» належать: заходи [18]; інструмент маркетингу [1; 7; 19]; глибоке та індивідуальне дослідження споживачів [2], джерело інформації про їхні запити [2; 6]; персоніфікація продаж; термін і територія дії; умови (відкритість, вартість) «входу» [2]; довгострокові й взаємовигідні відносини зі споживачами [1; 3; 7; 12; 19; 20]; матеріальні [2; 7; 8; 10; 19; 20] та нематеріальні привілеї [2; 8; 19]; побудова емоційної прихильності до товару, послуг або до самого підприємства [1; 2; 3; 12; 18; 19]; стимулювання повторних покупок [2; 3; 18; 19]; спонукання до нехтування вигідних пропозицій конкурентів [3].

Більшість споживачів цінує передусім подарунки [17; 19] та знижки [13; 17] (за вартістю та/чи фактом покупки), розмір якої залежить від торгової націнки, специфіки продукції, виду діяльності тощо, і може становити 1–40%; натомість знижки під час сезонних і ліквідаційних розпродажів сягають 90%, але жодного відношення до програм лояльності не мають.

Для більшості підприємств рітейлу «вигіднішими є бонуси» [10], які залишаються незатребуваними або використовуються покупцями лише при наступних покупках. «Бонусами заохочується не разова покупка, а купівельна історія клієнта» [15], який отримує не знижку, а можливість згодом (накопичивши певну кількість балів за попередні покупки) «безкоштовно» отримати бажаний товар.

Лояльність споживачів «стратегічно відіграє роль конкурентної переваги підприємства, постає індикатором можливості здійснювати інноваційні перетворення не тільки у сфері виробництва, а й у сфері обслуговування» [6, с. 62]. Учасники програм лояльності «(12–15% споживачів) генерують 55–70% товарообігу підприємств торгівлі» [10], забезпечуючи «збільшення загального товарообігу у середньому на 30%, обороту дорогих товарів – на 21%, зростання відвідуваності магазину на 49%, суми середньої покупки – на 16%, а числа найменувань у покупці – на 12%» [8, с. 136]. «У деяких секторах ринку збільшення лояльності на 2% веде до зниження витрат на 10% та підвищення сукупного прибутку на 40%» [4, с. 16]. Підприємства рітейлу використовують різні програми лояльності, але дедалі «більше уваги приділяють не залученню нових, а утриманню існуючих споживачів» [2; 3], оскільки «за-

© Мельниченко О.А., Калачникова В.К., 2015

воювання нових у 5–10 разів дорожче, ніж збереження вже існуючих покупців» [11, с. 41].

Зазначене спонукає підприємства рітейлу все активніше запроваджувати дисконтні, бонусні та інші картки. Про це наочно свідчать порівняння даних за 2010 р. [20] і результатів власних досліджень (2015 р.), відповідно до яких: середньостатистичний український споживач мав 4 (2010 р.) та 8–10 (2015 р.) карти, з яких активно використовувались, відповідно, 2 і 4–5; перелік основних «гравців» (крупні підприємства продуктового рітейлу) доповнено магазинами побутової техніки й товарів домашнього побуту, а також представниками сфери послуг тощо. Дедалі популярнішими є коаліційні програми лояльності, які дозволяють їхнім учасникам отримувати вигоди в різних секторах національної економіки. Програми лояльності відрізняються «рівнем привілеїв відносно цільової групи споживачів: високий (дисконтні програми й накопичувальні дисконтні картки), середній (бонусні програми заохочень, подарункові сертифікати, розіграш призів), низький (брендові клуби споживачів, сервісне обслуговування)» [7, с. 64]. Вибір програм лояльності залежить від притаманного споживачам «виду лояльності (абсолютна, хибна, прихована)» [3; 8], «сімейного стану, соціального статусу, освіти, ставлення до свого харчування та гардеробу» [8], а також власної суб'єктивної оцінки «досвіду взаємодії, позитивних/негативних рекомендацій близьких і друзів, позитивного/негативного рейтингу із боку інших організацій, дотримання/недотримання політики конфіденційності до особистих даних клієнтів, стійкості/відсутності репутації підприємства» [7, с. 68].

Запорукою підвищення лояльності споживача є не лише дієва програма лояльності, а і зручність розташування магазину, прийнятність цін, якості товарів або послуг, широта їх асортименту, наявність зручного паркування, режим роботи з раннього ранку до пізнього вечора, швидке касове обслуговування, зовнішній вигляд персоналу, можливість отримати професійні консультації тощо. При цьому «однакові фактори мають відмінний вплив на процеси формування та підтримки лояльності покупців у роздрібній торгівлі» [16, с. 88].

Покупцю (особливо в мегаполісі) доволі складно вибрати підприємство рітейлу, яке пропонує найкращу програму лояльності для споживача. І хоча такий вибір є доволі суб'єктивним, він все ж має ґрунтуватись на порівнянні конкретних критеріїв. Традиційно населення частіше за все купує продукти харчування, а тому практичну цінність має порівняння супермаркетів з різними програмами лояльності (табл.).

Символічна «вартість» приєднання до програм лояльності у «Сільпо» та «Класі» є визначальною ознакою їхньої привабливості для осіб з невисокими статками; натомість «висока планка» від «Росту» доволі легко долається кмітливими особами, які використовують чеки не лише від власних покупок, а й чеки інших клієнтів цього ж супермаркету. Відтак, попри відмінні умови «входу», всі представники рітейлу істотною мірою зацікавлені у розширенні власної клієнтської бази. Проте ще більше уваги вони приділяють її збереженню, чому сприяють умови продовження участі у програмах лояльності. При цьому ті («Клас», «Сільпо»), хто був лояльніший до «новачків», виявились вибагливішими до постійних клієнтів, «змушуючи» (що важко назвати ознакою взаємовигідних партнерських відносин) тих бути відданими покупцями; натомість цілком «демократичною» є позиція «Росту», який не висуває жодних додаткових умов щодо збереження свого статусу до своїх клієнтів, а лише віддячує їм за прихильність додатковими бонусами, знижками тощо.

Нарахування бонусів здійснюється за умови покупки у всіх фірм – учасників програм лояльності: зазвичай – це єдине підприємство, яке пропонує різні товари та послуги під власним брендом («Рост»), дедалі частіше – декілька фірм – учасників коаліційних програм лояльності, які є самостійними господарюючими суб'єктами й представниками різних сфер національної економіки. Так, зокрема, «Сільпо» має партнерські відносини з двома компаніями: «Ringoo» (мережею салонів стільникового зв'язку) та «Біла ромашка» (мережею аптек); натомість «Клас» є учасником колективної дисконтної програми «Відсоток», що поєднує близько шістдесяти представників різних сегментів ринку: банки, кафе, мережі таксі, спортивні та

Таблиця

Порівняльна характеристика програм лояльності супермаркетів м. Харків

Критерій	«Клас»	«Рост»	«Сільпо»
Умови приєднання до програми	«Преміум-Клас» – одноразово купити товарів на суму 100 грн	Дисконтна карта «Рост» – зібрати чеки на суму 2'000 грн	Дисконтна карта «Сільпо» – одноразово купити товарів на суму 40 грн
Базові вигоди	Нарахування «%» (1% від суми покупки); дисконтна ціна, якщо сума покупки більша за 100 грн	Дисконтна ціна; нарахування бонусів (від 0,5 до 2,0%) залежно від суми покупки за півріччя	Нарахування «бонусів» (1% від суми покупки); отримання купонів для нарахування додаткових «бонусів»
Умови отримання додаткових вигод	«VIP-відсоток» – накопичити 30'000»%»	«VIP карта» – накопичити 25'000 «грн»; «Gold карта» – 3 роки бути VIP-клієнтом	Відсутні
Додаткові вигоди	Використання коефіцієнта 1,3 при нарахуванні «%»; дисконтна ціна незалежно від суми покупки	Додаткова (5%) знижка на промислові товари	Відсутні
Умови продовження участі	«Преміум-Клас» – покупка протягом 3 місяців; «VIP-відсоток» – протягом 12 місяців накопичити не менше 12'000 »%»	Відсутні	Накопичити протягом 3 місяців не менше 500 »бонусів»

інші магазини, фітнес-клуби, центри відпочинку, стоматологічні клініки та медичні центри, спеціалізовані хімчистки, страхові компанії тощо.

При розрахунку за покупки банківськими картками у «Класі», «Приватбанк» нараховує додаткові «відсотки» (0,5% від суми покупки).

Для покращання споживчих настроїв своїх клієнтів (у т.ч. і випадкових), супермаркети надають знижки (10–25–40%) на окремі види товарів. Але подекуди («Рост») на суму покупки акційних товарів «бонуси» не нараховуються.

Спільним для усіх супермаркетів (табл.) є те, що їхні клієнти можуть обміняти нараховані бонуси на промислові товари за роздрібними цінами, тим самим «пропонуючи» товари з більшими торговими націнками й за вищими цінами. При цьому відсутність можливості монетизації бонусів є приводом для додаткових продажів та отримання надприбутків підприємствами рітейлу.

Більшість учасників програм лояльності є особами з невисокими статками, а тому їх цікавить не стільки відстрочена (бонуси), скільки поточна (знижки) вигода, а точніше – фактична ціна товару.

Товари з невисокою торговельною націнкою (овочі, фрукти, м'ясо, риба) та з регульованими державою цінами (соціальні сорти хліба, нефасовані крупи й борошно) реалізуються за роздрібними цінами («Клас», «Рост»). Водночас, на більшість товарів поширюється програма лояльності, за якою її учасники мають можливість економити 1,5–5,0% за рахунок придбання товарів за дисконтними цінами. У випадку придбання декількох (2–6–12–20..., залежно від їх ціни та ліквідності) одиниць товару, окремі супермаркети («Клас», «Рост») пропонують оптові ціни, які дозволяють економити 4–10% від роздрібної ціни як постійним, так і випадковим клієнтам.

Більшість програм лояльності потребують вдосконалення, що передбачає реалізацію комплексу заходів, спрямованих на скорочення розриву між фактичним і очікуваним покупцем рівнем обслуговування, а саме: «перегляд існуючої стратегії комунікацій зі споживачами; проведення тренінгів і семінарів з персоналом рітейлу, підвищення рівня його матеріального та морального стимулювання» [7, с. 70]; «облік та аналіз ефективності застосування програм лояльності в on-line режимі; інформаційна підтримка всіх учасників програми» [11, с. 43], у т.ч. про «сучасні тенденції у моді» [7, с. 70]; «використання методики проведення дослідження «Mystery Shopping» («таємничий покупець»)» [16, с. 87]; впровадження сучасних технологій обслуговування; коригування програм лояльності залежно від їх результативності та макроекономічної ситуації, а також спираючись на поведінку споживачів.

Висновки і пропозиції. На підставі результатів дослідження сутнісних характеристик вживаного поняттєвого апарату дістало подальшого розвитку тлумачення поняття «програма лояльності для споживачів», яке слід тлумачити як маркетинговий засіб підприємств рітейлу, який передбачає надання матеріальних і моральних привілеїв споживачам заради довгострокового й взаємовигідного співробітництва з ними.

Удосконалено розуміння складових програм лояльності як механізму покращання життя населення:

– *принципи:* адресності, відповідальності, економічності, законності, зрозумілості, зручності, справедливості;

– *методи:* економічні, організаційні, соціально-психологічні;

– *засоби:* а) матеріальні (знижки, бонуси, призи, подарункові сертифікати, розстрочка тощо), б) моральні (надання VIP-статусу, позачергове обслуговування, консультування, служба доставки, до- та після-продажний сервіс, персональні місця на паркові, організація дитячих майданчиків і зон відпочинку, запрошення на корпоративні свята, проведення майстер-класів тощо).

Виявлено, що якість життя населення обумовлюють не лише його доходи, а й задоволеність власними споживчими витратами. Вибір місця придбання необхідних товарів і послуг обумовлений не стільки пропонованими програмами лояльності бонусами, скільки рівнем цін, зручністю розташування та якістю обслуговування. Оскільки відсутні супермаркети, де кожну із зазначених вимог було б задоволено якнайповніше, більшість населення України одночасно є клієнтами декількох підприємств рітейлу.

Продовження наукових розвідок за даною проблематикою сприятиме подальшому як розвитку роздрібної торгівлі, так і покращанню життя населення.

Список літератури:

1. Бояршинов А. А. Потребность бизнеса в повышении лояльности клиентов [Електронний ресурс] / А. А. Бояршинов. – Режим доступу: http//marketing.spb.ru
2. Гурджиян К. В. Види лояльності споживачів [Електронний ресурс] / К. В. Гурджиян // Економіка. Управління. Інновації. – 2012. – № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2012_1_13.pdf
3. Гурджиян К. В. Програма лояльності: сутність та етапи створення / К. В. Гурджиян // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 5. – С. 119–125.
4. Дэвис С. М. Управление активами торговой марки / С. М. Дэвис [пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского]. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
5. Зачем нужны программы лояльности [Електронний ресурс] // LOYALTY.info. – Режим доступу: http://www.loyalty.info/ theory/577.html
6. Іваннікова М. М. Маркетингове управління лояльністю споживачів / М. М. Іваннікова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2014. – № 3. – С. 62–72.
7. Карась О. М. Використання програм лояльності підприємствами системи споживчої кооперації України / О. М. Карась // Інноваційна економіка. – 2013. – № 9. – С. 70–75.
8. Ларка М. І. Сучасні тенденції та проблеми розвитку програм лояльності на споживчому ринку / М. І. Ларка, М. В. Мірошник, В. А. Анохін, І. С. Олійник // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». (Серія «Технічний прогрес та ефективність виробництва«). – Х.: Вид-во НТУ «ХПІ», 2013. – № 66. – С. 129–137.

9. Мельниченко О. А. Ґенеза поглядів науковців на роль держави у підвищенні рівня добробуту населення / О. А. Мельниченко // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2011. – № 2. – С. 14–21.
10. Николаева Д. Все, что вы хотели знать о программах лояльности, но боялись спросить [Електронний ресурс] / Д. Николаева // Собственный бизнес «для блондинок». – Режим доступу: http://pinkpover.ru/vse_o_programmah_loyalnosti
11. Пазюк Н. Программы лояльности для фармацевтической компании / Н. Пазюк // Маркетинг в Україні. – 2013. – № 6. – С. 41–43.
12. Петриченко П. Еволюція концепцій маркетингу взаємин: пріоритети, концептуальна база, домінуюча логіка / П. Петриченко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 3.– С. 367–372.
13. Развитие программ лояльности [Електронний ресурс] / IFAK Ukraine маркетинговых исследований. – Режим доступу: http://www.ifak.com.ua/wp-concept/uploads/IFAK_LoaltyForum_oct2010.pdf
14. Серпенінова Ю. С. Проблемні аспекти облікового відображення бонусних програм лояльності клієнтів / Ю. С. Серпенінова // Вісник Сумського державного університету. (Серія «Економіка«). – 2014. – № 1. – С. 68–73.
15. Скидки или бонусы? [Електронний ресурс] // Мир красоты с Каражановъ и Ко. – Режим доступу: http://karazhanov.com/stati/skidki-ili-bonusy.html
16. Сорочан Д. В. Роль маркетингових досліджень «Mystery Shopping» у підтримці лояльності покупців в роздрібних магазинах самообслуговування / Д. В. Сорочан // Вісник Одеського національного університету. (Серія «Економіка«). – 2013. – Т. 18. – Вип. 3. – С. 87–90.
17. США: что привлекает клиентов и делает их лояльными? [Електронний ресурс] / LOYALTY.info. – Режим доступу: http://www.loyalty.info/news/3151.html
18. Химич Ю. Повышение конкурентоспособности предприятия с помощью программ лояльности / Ю. Химич // Российское предпринимательство. – 2011. – № 8. – С. 55–60.
19. Чикусова М. Ю. Формування програм лояльності до брендів дилерів на ринку легкових автомобілів в Україні / М. Ю. Чикусова // Маркетинг в Україні. – 2010. – № 4. – С. 21–24.
20. Шевченко Е. Понятие маркетинга лояльности [Електронний ресурс] / Е. Шевченко // Лояльность клиентов. Менеджмент в сфере продаж. – Режим доступу: http://cloalty.info/marketing_pr_articles.html?id3

Мельниченко А.А.
Национальный университет гражданской защиты Украины
Калачникова В.К.
Харьковский торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

ПРОГРАММЫ ЛОЯЛЬНОСТИ ДЛЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ КАК МЕХАНИЗМ УЛУЧШЕНИЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация
Уточнена сущность понятия «программа лояльности для потребителей»; обобщено информацию о действующих их видах; усовершенствовано понимание их составляющих как механизма улучшения жизни населения.
Ключевые слова: качество жизни, население, механизм, программы лояльности.

Melnychenko O.A.
National University of Civil Defence of Ukraine
Kalachnikova V.K.
Kharkov Trade and Economic Institute
of the Kyiv National Trade and Economic University

LOYALTY PROGRAMS FOR CONSUMERS AS A MECHANISM TO IMPROVE THE LIVES OF THE POPULATION

Summary
The essence of the concept of «loyalty program for consumers» is specified; it summarizes information on the loyalty program; improved understanding of their constituents as a mechanism to improve the lives of the population.
Keywords: quality of life of the population, the mechanism of the loyalty program.

УДК 331.5(438)(045)

ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ У ПОЛЬЩІ

Павлюк Т.І., Біла Г.С.
Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

У статті аналізуються особливості сучасного ринку праці в Польщі. А також відображено зміни,які відбулися на ньому після вступу до Європейського Союзу. Виявлені проблеми та перспективи розвитку ринку праці. Охарактеризовано причини масового виїзду поляків на роботу за кордон,офіційне і реальне безробіття в країні, проблеми фінансування соціальної допомоги для безробітних та можливі шляхи їх вирішення. Запропоновані заходи щодо реформування ринку праці.
Ключові слова: ринок праці, політика зайнятості, Європейська стратегія зайнятості,активна політика зайнятості, конкурентоспроможна робоча сила.

Постановка проблеми. Регулювання ринку праці є одним з найбільш складних і важливих завдань економічної політики будь-якої країни. Праця – це не тільки господарський ресурс, але і найважливіший соціальний інститут, а вимоги суб'єктів, що реалізують трудову функцію, є різноманітними і не зводяться тільки до еквівалентної винагороди. Деякі країни намагаються вивести ринок праці зі сфери звичайних ринків і застосовувати до нього особливий тип регулювання. В умовах світової господарської глобалізації ринковий тиск стає дедалі сильнішим. Виправити ж ситуацію в сфері праці не так вже й просто, оскільки економічній необхідності протистоять політичні розуміння і дуже часто значні інтереси певного кола осіб.

Аналіз останніх досліджень. Певним аспектам вивчення досвіду регулювання ринку праці та соціальної політики в Польщі присвячені роботи таких вчених України, як: В.Л. Андру-щенко, З.І. Ватаманюк, З.В. Герасимчук, Ю.Г. Козак, В.С. Корчун, Н.Н. Коцан, А.І. Крисоватий, М.І. Крупка, Е.М. Лібанова, П.В. Луцишин, В.Р. Михайлюк, В.М. Новіков, Л.А. Омельянович, С.В. Слухай, В.І. Павлов, Н.В. Павліха, Р.С. Стрільчук, С.В. Федонюк, Н.В. Яценко та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Не дивлячись на значні напрацювання щодо розкриття питання ринку праці Польщі,це питання потребує подальших досліджень та напрацювань. Разом з тим в українській економічній науці не вистачає комплексних досліджень сучасного ринку праці та соціальної політики Польщі та нових форм його регулювання, які планують застосовувати в цій країні у найближчі роки.

Мета статті. Метою даного дослідження є з'ясування особливостей ринку праці Польщі.

Виклад основного матеріалу дослідження. У перший рік після вступу Польщі до ЄС деякою мірою зменшилося безробіття: з 19,8% до 18,9%. Однак не вдалося істотно підвищити добробут населення, що посилило міграційні процеси. В другій половині 2004 р. виїхало за кордон у пошуках роботи 100 тис. поляків. З метою боротьби з нелегальною зайнятістю (насамперед – з польською) у ФРН була введена висока мінімальна погодинна оплата в розмірі 15 євро за годину [1].

Упродовж двох років з моменту розширення ЄС (на травень 2006 р.) з Польщі емігрувало понад 2 млн. громадян (враховуючи тих, хто планує повернутися протягом кількох років).

Ще не до кінця зрозуміло, як ця еміграція позначиться на економіці Польщі. Та певні тенденції вже намітилися. Попри високе безробіття, багато фірм ніяк не можуть знайти необхідних працівників. Водночас зарплати тих, хто залишається, помітно зросли, причому вплив «еміграційного чинника» оцінюють у 5-10%.

З Польщі виїжджають здебільшого молоді й амбітні, випускники престижних університетів. Це не дивно, оскільки навіть п'ять років інтенсивного навчання, знання двох – трьох іноземних мов та стажування за кордоном не допомогли їм у пошуках робочого місця у себе в країні. Дехто попрацював кілька років на батьківщині за 800-1200 злотих і дійшов висновку, що в такий спосіб неможливо заробити на власне помешкання.

Крім того, до випускників університетів належним чином не ставляться при прийомі на роботу. Ті, від кого залежить вдалий початок кар'єри молодої людини, заробляють понад 1000 євро на місяць, працюють на престижній посаді й зверхньо ставляться до початківців. Така поведінка особливо поширена серед «яппі» – «успішних людей» віком 28-45 років – жителів Варшави та великих міст на захід від Вісли. Вони скористалися сприятливим моментом 90-х років, коли Польща ще була «економічним тигром», а приваблива праця чекала на кожного випускника економічних та юридичних факультетів, факультетів інформатики та соціології.

Економічна еліта в Польщі все більше відмежовується від решти суспільства. А ті, хто після багатомісячних принижень потрапляє до цього кола обраних, демонструють свою зверхність над тими, хто стоїть нижче. Ці явища вже стали предметом соціологічних досліджень і громадських дебатів у Польщі, оскільки вони провокують зростання відтоку молодих освічених кадрів з країни.

Представники молодого («втраченого») покоління скаржаться, що «яппі» навіть не хочуть з ними говорити про співпрацю, не розглядають надісланих резюме, а в розмові поводяться зверхньо. Це зовсім інакше, ніж на Заході, особливо у Великобританії та Ірландії, куди і спрямовується значна частина польських емігрантів.

Польські емігранти стверджують, що в Західній Європі справді вирішальними є здібності, а іноземне походження не перешкоджає кар'єрі.

Разом з тим у Польщі в 2011-2012 роках на ринку праці спостерігаються і протилежні про-

© Павлюк Т.І., Біла Г.С., 2015

цеси, все більше зарубіжних фірм відкривають свої фірми в Україні. Зарубіжні концерни дедалі активніше цікавляться тими вищими школами і інститутами Польщі, що спеціалізуються на таких технічних предметах, як інформатика і машинобудування. Близько 55 тис. польських студентів в рік закінчують ВНЗ за спеціальностями математика, природознавство, інформатика або інженерні науки. Після падіння комуністичного режиму країна переживає безприкладний в своїй історії бум освіти. За період з 1991 року по 2014 рік кількість студентів зросла в п'ять разів. Частка студентів у загальній кількості населення складає понад 5%. Це значно перевищує подібний показник у Німеччині.

У Польщі в останні роки введені певні пільги та дотації для іноземних інвесторів, тому вони збільшують свою присутність на польському ринку. Ряд великих фірм переносить в Польщу свої фінансові, бухгалтерські та інші підрозділи. За оцінками експертів, дякуючи цьому в найближчі 5 років близько 500 тис. випускників ВНЗ Польщі отримають роботу в себе в країні.

В 2007-2013 рр. Польща отримала з фондів ЄС до 67 млрд. євро допомоги. Проблемою є освоєння цих коштів, оскільки вже зараз не вистачає робочої сили. А з 1.05.2007 р. відкрила свій ринок праці для польських фахівців Голландія. Відповідно польські роботодавці змушені запрошувати до себе не тільки працівників з країн-сусідів (України, Білорусі, Росії), а й з Середньої Азії (Узбекистан, Таджикистан), а в майбутньому планується залучати працівників з Китаю [7].

За шість років членства в Європейському Союзі безробіття в Польщі знизилося до рівня менше 8%, підвищилися темпи економічного зростання і доходи населення.

Згідно з даними головного статистичного управління Польщі, в серпні 2010 р. середня зарплата зайнятих на підприємствах (без бюджетної сфери, сільського господарства і фінансового сектору) зросла на 10,5% порівняно із серпнем 2009 р. Одночасно рівень зайнятості підвищився на 5,8%. З урахуванням різних надбавок і зарплат, які збільшуються, фонд оплати в країні зріс за вказаний період на 15,5%, а споживчі кредити – на 40% у річному вимірі.

За офіційними даними на середину 2010 р. в Польщі налічувалося 1,1 млн. безробітних, що складало майже 9% зайнятого населення. Видатки державного фонду праці на їх утримання в 2010 р. становили близько 4,7 млрд. злотих. У цілому видатки з фонду праці в 2010 р. розподілялися таким чином: допомога по безробіттю – 48,7% усіх видатків; 42,4% – заходи по боротьбі з безробіттям; 8,9% – інші видатки. Згідно з оцінками аналітиків, близько 1 млн. поляків отримує допомогу по безробіттю незаконно, а майже половина безробітних (0,9 млн.) не намагалися отримати роботу протягом кількох останніх років. Тому ряд вчених зробив висновок про те, що в 2010 році в Польщі без роботи залишався той, хто не хоче працювати, оскільки у багатьох галузях не вистачає сотень тисяч працівників, особливо – в будівництві, сільському господарстві, сфері обслуговування тощо.

Проблема нестачі робочої сили в Польщі нині є настільки гострою, що польське керівництво планує використовувати нестандартні методи соціальної політики щодо залучення кваліфікованих робітників та спеціалістів, що може негативно позначитися на стані ринку праці їх східних сусідів, в т.ч. і України. Серед них можна виділити наступні:польський уряд дозволив трудовим мігрантам з ряду країн, в т.ч. з України, працювати в Польщі за спрощеною схемою реєстрації шість місяців підряд протягом року. У Польщу почали прибувати за контрактом тисячі будівельників з Центральної Азії (Таджикистану і Узбекистану насамперед). Уряд Польщі прийняв так звану «Карту поляка», яка дозволяє жителям Литви, України, Білорусі, Росії, ряду інших країн, які мають польські корені, вільно навчатися і працювати в Польщі. Багато ВНЗ країни вже готові прийняти на навчання, в тому числі з державним замовленням, студентів із Литви, України, Білорусі, Росії, Казахстану, зокрема на природничі спеціальності та магістерські програми, оскільки значна частина польської молоді виїхала або на заробітки за кордон, або на навчання в країни ЄС, США, Канаду. В цьому плані дуже допомогло Польщі входження України в Болонський процес, що дозволить польським ВНЗ не вчити українських студентів 3-5 років (3 роки – на бакалавра та 2 роки – на магістра на стаціонарі), а перенавчати бакалаврів на магістерських програмах (2-3 роки) по дефіцитних для Польщі спеціальностях [4].

Опублікований 1 жовтня 2012 р. «Аналіз розвитку Польщі в 2012 р.» свідчить, що 7% безробіття в Польщі є фікцією. Проведене в 2012 р. анкетування роботодавців та більше 3000 домашніх домогосподарств під керівництвом професора Януша Чапінського [3], яке охоплювало питання про зайнятість, заробітки, потреби, задоволення життям, дало несподівані результати: фактичного безробіття в Польщі немає, а багато людей не хоче працювати взагалі, отримуючи допомогу по безробіттю та інші соціальні пільги. В результаті виникла дуже складна проблема: як зменшити фінансове навантаження з утримання так званих безробітних на тих, хто працює і робить відповідні внески в фонд праці. Тому новий міністр праці поставив завдання перед відповідними органами щодо поглибленої перевірки статусу тих безробітних, хто довгий час не хоче шукати роботу, а лише отримує допомогу по безробіттю та безплатні лікарняні листки. Першим кроком було створення системи, яка дасть змогу швидко з'ясувати особу, яка не хоче шукати роботу, але отримує допомогу по безробіттю. Для цього була запущена спеціальна комп'ютерна система, яка буде «слідкувати» за всією діяльністю безробітного: реєстрацією, де отримував допомогу по безробіттю, які пропозиції щодо роботи були ним відкинуті, чи з'являвся на співбесіди у службу зайнятості, чи брав участь у курсах перекваліфікації. Одночасно новий міністр праці змусив повітові (районні) служби праці (зайнятості) активніше співпрацювати з місцевими підприємцями.

Дослідження під керівництвом Я. Чапінського ринку праці в Польщі у 2012р. виявило досить цікаві причини, чому багато безробітних не хочуть працювати взагалі або – офіційно. Так, 14% з тих, хто не шукає праці, не бажає це робити, бо не хоче втратити доступ до безплатної ме-

дичної допомоги. Це характерно насамперед для тих, хто не має великих потреб. Серед осіб, не дуже зацікавлених в пошуку праці, найбільшою групою є жінки. Вони не шукають праці, бо мають достатньо її вдома (готування їжі, прання, опіка над дітьми і старими людьми). Через це вони не мають часу на курси перекваліфікації, однак реєструються як безробітні, щоб мати медичну страховку і право на соціальну допомогу. Офіційно працювати також не хочуть ті, які вже працюють в «тіні». 61% з них – це чоловіки [5].

Наступною групою є так звані тимчасово безробітні. Вони працюють до того часу, коли отримають право на допомогу по безробіттю, а потім залишають офіційну роботу і працюють в «тіні», отримуючи одночасно соціальні допомоги. Коли право на ці допомоги вони втрачають, то знову йдуть на офіційну роботу, а потім знов її кидають і так далі. Відповідно, якщо порахувати названі вище групи, то безробіття в Польщі зменшується наполовину, до 6%. Звертає на себе увагу і той факт, що серед тих, хто не хоче офіційно працювати, а працює в «тіні», майже 10% складають ті, хто має вищу освіту. Однак більшість тих, хто не хоче офіційно працювати, є некваліфікованими працівниками. Взагалі не зацікавленими в праці з цієї групи є люди старше 45 років. У цій групі також дуже багато тих, хто має різні патології. Рано чи пізно роботодавець обов'язково звільняє таких працівників, що ще більше ускладнює їхнє життя. Ці та інші негативні явища ринку праці передусім характерні для депресивних регіонів Польщі, в т.ч. для Підляського і Люблінського воєводств, які відносять до найменш розвинених воєводств Польщі. Для зменшення прихованого безробіття у цих воєводствах і держава, і ЄС виділяє значні кошти, насамперед для розвитку інфраструктури, сфери послуг, зеленого туризму, екологічно чистого сільського господарства та ін. Але не завжди ці інвестиції можна освоїти, бо, як не дивно, не вистачає робочої сили навіть у цих праценадлишкових воєводствах. Багато жителів прикордонних з Україною воєводств Польщі зайняті дрібною контрабандою, яка дає їм більші доходи, ніж офіційна зайнятість (нелегальне транспортування через кордон алкоголю, тютюну, паливно-мастильних матеріалів тощо) [4].

Для зменшення фінансового тягаря на тих, хто легально працює і утримує за рахунок своїх податків псевдобезробітних, Я. Чапіньський запропонував наступні кроки. Служби праці в Польщі повинні відмовляти у наданні допомоги по безробіттю та інших соціальних пільг тим, хто не прийняв три пропозиції з працевлаштування. Крім того, на його думку, служби праці потрібно приватизувати і винагороджувати тільки за тих людей, для яких вони знайшли місця роботи. Професор Я. Чапіньський вважає, що тільки в такому разі вдасться значно скоротити кількість тих, хто потребує соціальної допомоги, хоча не має на неї права. Служби праці в Польщі вже сьогодні можуть застосовувати різні санкції до псевдобезробітних, але не роблять цього, оскільки бояться залишитися без роботи [3].

Для виправлення зазначеної ситуації в Польщі Я. Чапіньський пропонує оголошувати тендер на надання послуг щодо працевлаштування тих, хто не має роботи. Та структура (державна чи приватна), яка виграє тендер, отримуватиме від держави гроші за кожного працевлаштованого безробітного. Тоді вдалося б істотно скоротити як рівень безробіття в Польщі, так і кількість державних чиновників, які опікуються ним. Цей висновок стосується не тільки регулювання ринку праці в Польщі, а й України.

При аналізі сучасного ринку праці в Польщі важливо з'ясувати роль освіти у підготовці учнів і студентів до праці. Протягом останніх десяти років працевлаштування осіб з вищою освітою в Польщі зросло на 800 тис., а працевлаштування інших осіб зменшилося. Водночас звертає на себе увагу те, що сьогоднішні випускники професійно-технічних закладів, згідно з проведеним дослідженням, гірше підготовлені і не мають відповідної практики. Тому працевлаштування молодого випускника професійно-технічного училища є значно складнішим, ніж старшої особи з цією ж самою освітою. Суттєвим недоліком існуючої системи допомоги по безробіттю в Польщі, на думку У. Стандерської, є те, що досить часто служба праці пропонує працевлаштування безробітному тільки після встановленого законом терміну отримання допомоги по безробіттю (через 12 місяців), хоча це можна було б зробити значно раніше. В цілому, як вважає проф. У. Стандерська, в Польщі доцільно ввели платну освіту у державних ВНЗ з одночасним введенням дотацій для студентів. Це допомогло готувати ті кадри, яких потребує ринок, а не ті, які можуть готувати на даний час ВНЗ Польщі [7, с. 68].

Економічний спад,призводить до зменшення потреби в робочій силі з Східної Європи для таких країн, як Німеччина, Великобританія, Італія та ін. Ці країни вводять більш жорсткі санкції за працевлаштування нелегалів. Так, в Англії за працевлаштування нелегала встановлено штраф у розмірі 10 тис євро. Все це прискорить повернення багатьох поляків з-за кордону додому.

Дію різнонаправлених векторів на ринку праці та в соціальній політиці в Польщі в останні роки проаналізував відомий польський економіст, професор Вітольд Орловський [6].

Зменшення безробіття та зростаючий попит на робочу силу призводить до збільшення витрат на оплату праці, що провокує зростання цін на продукцію та веде до зменшення привабливості Польщі серед інвесторів. Та поки цього, на думку В. Орловського, боятися не слід, оскільки продуктивність праці в Польщі зростає швидше, ніж оплата праці, а розмір заробітків ще далеко відстає від рівня Західної Європи.

Незалежно від того, як фахівці оцінюють еміграцію з Польщі, вона поглиблює і прискорює тенденції, на які проф. В. Орловський вказав вище. Якщо безробіття буде мати характер тривалого безробіття з різних причин, зберігатимуться тенденції дефіциту робочої сили, зростаючих витрат на неї та на вироблену продукцію, то в перспективі буде швидко знижуватися інвестиційна привабливість Польщі.

Разом з тим треба враховувати, що Польща в ЄС є країною з найнижчим рівнем охоплення працею працездатного населення. Це пов'язано з тим, що понад 1 млн. здатних до праці поляків, за оцінкою ряду польських експертів, не має ба-

жання працювати. Тому, на їх думку, треба змобілізувати до праці цей мільйон поляків, використовуючи різні методи, в тому числі й не дуже популярні в суспільстві та у політиків.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Для вирішення проблеми ринку праці, на думку польських експертів, треба суттєво змінити політику, заохочуючи до праці насамперед тих, хто має відповідну кваліфікацію, але, реєструючись безробітним, працює в «тіні». Необхідно також активніше проводити політику перенавчання і підвищення кваліфікації осіб, які завдяки цьому могли б працювати (насамперед це стосується частини сільських жителів). Потрібно також стимулювати до повернення в Польщу трудових мігрантів, які виїхали з країни у попередні роки. Крім того, важливо створити умови для тих, хто хоче працювати, але ринок праці не дає їм таких можливостей, наприклад, молодим матерям. Важливо також створити умови для продовження праці пенсіонерам, в тому числі й шляхом збільшення віку виходу на пенсію та відмінивши достроковий вихід на пенсію як для чоловіків, так і для жінок.

Список літератури:

1. Бараник З. П. Статистика ринку праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 003. – 147 с.
2. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – К.: ЦНЛ, 2004. – 440 с.
3. Діденко Н. І. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління.
4. Петюх В. М. Ринок праці: Навч.-метод. посібник / В. М. Петюх. К.: ВЦ «Академія», 2012. – 128 с.
5. Пилипенко В. Людина в ринковому суспільстві: орієнтація, поведінка, культура / В. Пилипенко. – К.: Фоліант, 2013. – 224 с.
6. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посібник / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2012. – 346 с.
7. Карлін М. І. Фінансова система сучасної Польщі. – Луцьк: ВАТ «Волинська обласна друкаря», 2008. – 120 с.

Павлюк Т.И., Била А.С.
Винницкий торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В ПОЛЬШЕ

Аннотация
В статье анализируются особенности современного рынка труда в Польше. А также отображены изменения, которые состоялись на нем после вступления к Европейскому Союзу. Выявлены проблемы и перспективы развития рынка труда. Охарактеризованы причины массового выезда поляков на работу за границу, официальную и реальную безработицу в стране, проблемы финансирования социальной помощи для безработных и возможны пути их решения. Предложены мероприятия относительно реформирования рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, политика занятости, Европейская стратегия занятости, активная политика занятости, конкурентоспособная рабочая сила.

Pavlyuk T.I., Bila H.S.
Vinnytsya Trade and Economic to the Institute
Kyiv National University of Trade and Economics

THE FEATURES OF LABOUR MARKET IN POLAND

Summary
In the article it is analysed the features of modern labour market in Poland. And it is also represented the changes that took place there after Poland had joined the European Union. It was found the problems and the prospects of development of the labour market. It was characterized the reasons of mass departure of Polish people abroad, official and real unemployment in country, problems of financing of social assistance for unemployed persons and possible ways of solution these aspects. It is offered actions to reform the labour market.

Keywords: labour market, policy of employment, European strategy of employment, active politicy of employment, competitive labour force.

УДК 332.025

КОНСОЛІДАЦІЯ ЗЕМЕЛЬ, ЯК ІНСТРУМЕНТ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Попов А.С.
Харківський національний аграрний університет імені В.В. Докучаєва

Досліджена роль консолідації земель та її взаємозв'язки із сталим розвитком сільських територій, визначені їх спільні цілі та заходи. Залежно від цілей проведення консолідації земель виділено її поділ на категорії. Надається характеристика рівнів реалізації консолідації земель. Проаналізовані особливості методичних підходів з проведення консолідації земель. Обґрунтована доцільність використання консолідації земель як інструменту сталого розвитку сільських територій.
Ключові слова: консолідація земель, сталий розвиток, цілі, проект, інфраструктура, навколишнє середовище.

Постановка проблеми. Останнім часом зростає економічна та соціальна нерівність між сільськими та міськими районами. Значна частина сільської інфраструктури ґрунтовно зруйнована, а життя в сільських населених пунктах стає все менш привабливим. Сільське господарство стало являти собою роздрібнену структуру, що складається з відносно невеликого числа великомасштабних сільськогосподарських підприємств (агрохолдингів) і мільйонної кількості мікро ферм. Вирішальне значення для запобігання подібних ситуацій мають програми розвитку сільських територій. Ініціативи з комплексного розвитку сільських територій, що проводяться з метою підвищення якості життя, повинні передбачати поліпшення сільськогосподарського виробництва, можливостей працевлаштування, інфраструктури, комунальних послуг, житла та охорони природних ресурсів. З метою забезпечення успішної розробки та реалізації такого комплексного розвитку сільських територій обов'язково необхідно враховувати структуру землеволодіння/землекористування, що включає величезне число дрібних і роздроблених (фрагментованих) ферм, земельних ділянок.

Консолідація земель може бути одним з ефективних засобів сталого розвитку сільських територій і відігравати життєво важливу роль у розвитку сільського господарства. Консолідація земель може сприяти створенню конкурентоспроможних структур сільськогосподарського виробництва, відкриваючи перед фермерами можливості створення сільськогосподарського землекористування з меншим числом земельних ділянок, але більших за площею і кращої конфігурації, тим самим сприяючі розширенню загальної площі своїх землеволодінь/землекористування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам розвитку консолідації земель в Україні приділена значна увага в працях Д.С. Добряка, Й.М. Дороша, В.М. Кілочка, П.Ф. Кулинича, А.Г. Мартина, Л.В. Ткачук, А.М. Третяка, А.М. Шворака та ін. На міжнародному рівні цьому питанню приділяли увагу: А. Вітікайнен (A. Vitikainen), Т. ван Дійк (T. van Dijk), Дж. Сонненберг (J. Sonnenberg), Й. Томас (J. Thomas) та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Але вище наведені науковці розглядають у переважній більшості питання теоретичних та правових засад консолідації земель сільськогосподарського призначення, в той час як поза увагою залишається актуальне питання сталого розвитку сільських територій на основі консолідації земель.

Мета статті – теоретичне обґрунтування ролі консолідації земель та її взаємозв'язків із сталим розвитком сільських територій, а також виявлення перспективних напрямків подальших досліджень консолідації земель на основі аналізу наукової літератури українських і зарубіжних вчених.

Виклад основного матеріалу. Через великий рівень фрагментації сільськогосподарських земель, а відповідно і агроформувань, зростаючого значення сільських територій для реалізації несільськогосподарських проектів, консолідація земель стає все більш важливим елементом програм і проектів, націлених на підвищення якості життя в сільських районах шляхом забезпечення більш ефективного управління природними ресурсами, охорони навколишнього середовища, створення інфраструктури, створення можливостей для працевлаштування та поліпшення побутових умов сільського населення.

Успіх і сталість таких програм сталого розвитку сільських територій залежить від заходів щодо вирішення проблем пов'язаних з численними невеликими і роздробленими земельними ділянками. В даний час зростає число землевласників, які через вік чи хвороби змушені припиняти свою сільськогосподарську діяльність [1]. Багато хто з їх спадкоємців відірвані від сільського життя і не виявляють інтересу до продовження ведення сільського господарства. Інші ж землевласники прагнуть зміцнити й розширити свої володіння, щоб зробити свої господарства більш конкурентоспроможними.

Як показують дослідження, сучасна консолідація земель складається з двох основних компонентів: перерозподілу земель (землеустрою/землевпорядкування) та планування розвитку сільських територій. Перерозподіл земель передбачає перебудову структури землеволодіння на основі земельних ділянок (їх розміру, конфігурації і розташування) і землевласників (їх прав), а це є ключовим питанням усіх методичних підходів з консолідації земель.

Розвиток сільських територій це процес підвищення соціальних та економічних умов життя сільського населення (проживаючих у відносно ізольованих і малонаселених районах) [2, с. 5]. Для досягнення такої мети заходи щодо розвитку

© Попов А.С., 2015

сільських територій повинні носити комплексний, багатоцільовий і міжсекторальний характер.

Консолідація земель може стати надзвичайно ефективним інструментом розвитку сільських територій, відкриваючи перед землевласниками та землекористувачами нові можливості поліпшити своє становище за умов дотримання принципів щодо її проведення:

– мета повинна бути більше спрямована на поліпшення умов проживання населення на сільських територіях, а ніж на поліпшення лише сільськогосподарського виробництва;

– кінцевим результатом має стати відродження громади, що досягається шляхом сталого економічного й політичного розвитку всієї громади в цілому та охорони і сталого управління природними ресурсами;

– процес на практиці обов'язково повинен включати громадську участь, бути демократичним та ініційованим громадою;

– втручання ззовні повинно мати на меті надання громаді сприяння у визначенні нових видів використання її ресурсів і просторової реорганізації;

– підхід повинен бути комплексним і між секторальним, що включає елементи сільського та ширшого регіонального розвитку з врахуванням зв'язку між селом та містом [1, с. 13].

Усі ці принципи підкреслюють багатовимірну роль консолідації земель, яка спрямована на сталий розвиток сільських територій через систему регіонального планування на демократичних засадах за участю громади. Планування розвитку сільських територій передбачає створення необхідної соціальної і виробничої інфраструктури, охорони земель та відтворення природних ресурсів, оновлення сільських населених пунктів, збереження ґрунтів тощо з метою освоєння і розвитку земель певного використання. Таким чином, для того, щоб досягти сталого розвитку сільських територій під час реалізації проектів консолідації земель необхідно враховувати соціальні, економічні та екологічні аспекти (рис. 1).

Іноді консолідацію земель, як інструмент розвитку сільських територій, в країнах Центральної і Східної Європи використовують тільки для вирішення вузького кола проблем, в основному зосереджених на економічних питаннях, а саме розширення площі агроформування без урахування заходів щодо попередження змін клімату, захисту навколишнього середовища та умов створення альтернативної зайнятості тощо. Реалізація проектів, що спрямовані лише на створення великих сільськогосподарських підприємств не тільки недоцільно, а навіть іноді і небезпечно.

Проекти консолідації земель можуть значно відрізнятися за змістом в залежності від їх цілей, призначення та рівнів проведення (національний, регіональний, місцевий). Аналіз літератури показує, що в залежності від поставлених завдань, усі існуючі цілі консолідації земель можна згрупувати за спільними ознаками у сім категорій які пов'язані з: сільським та/або лісовим господарством, регіональним транспортом, рекреаційними зонами [4], управлінням водними ресурсами на регіональному рівні [5], розвитком комунального господарства [6], охороною навколишнього середовища/утилізацією відходів, охороною природи та ландшафту [7, 8]. Вітікайнен А. взагалі виділяє лише чотири категорії основних цілей консолідації, що стосуються: сільського та лісового господарства, розвитку інших галузей промисловості, житлового будівництва та екологічних умов проживання, а також інших видів землекористування [9].

На основі проведеного дослідження наукової літератури закордонних авторів і залежно від цілей проекту консолідація земель може бути розділена на п'ять типів чи категорій: *сільськогосподарського (сільського), лісогосподарського, міського, регіонального та екологічного призначень*. Окремі типи консолідації можуть бути об'єднані в один загальний проект. Необхідно зазначити, що консолідація земель сільськогосподарського призначення (сільськогосподарських земель) відноситься як до традиційної, так і сучасної форми консолідації земель детальна характеристика якої нами вже наводилася у попередніх працях.

Рис. 1. Консолідація земель як інструмент сталого розвитку сільських територій

Джерело: розроблено автором за даними [3]

Консолідація земель лісогосподарського призначення спрямована на удосконалення виробництва та умов праці на лісових територіях і включає: перерозподіл лісових земель (лісових ділянок), будівництво доріг, заходи щодо лісовпорядкування. Цей тип консолідації має свою специфіку та спеціальні окремі положення які стосуються ведення лісового господарства [10]. Нерідко консолідація земель лісогосподарського призначення проводиться разом в поєднанні з сільськогосподарською консолідацією.

Консолідації земель населених пунктів виступає інструментом розвитку забудованих територій населених пунктів у багатьох країнах світу таких, як Австралія, Німеччина, Нідерланди, Індонезія, Швеція, Японія та Тайвань. Німеччина і Японія мають давню традицію у застосуванні цього методичного підходу. Так, 30% території населених пунктів (міст) Японії було сформовано за допомогою проведення такої консолідації [11]. Основною метою консолідації земель населених пунктів є взаємоузгодження та знаходження балансу між суспільними та приватними інтересами. Проект консолідації включає реалізацію нового або існуючого генерального плану населеного пункту з одночасним перерозподілом земель. Як правило, проведення консолідації земель фінансується за рахунок отримання додаткової вартості землі, яка утворюється після реалізації нового проекту. Саме ця додаткова вартість землі покриває фінансові витрати на будівництво, а її залишок передається землевласникам у якості винагороди (прибутку). Більш детально консолідація земель населених пунктів висвітлена у працях Соренсена А. (Sorensen A.) [9], В. Дойбеля (Doebele W.) [12], Мінербі Л. (Minerbi L.) [13], Хонга Ю. (Hong Y.) та Нідхема Б. (Needham B.) [14], Томаса Й. (Thomas J.) [15].

Регіональна консолідація земель, зазвичай, застосовується у випадках, коли земля потрібна для реалізації великих державних проектів, таких як будівництво автодоріг, залізничних шляхів, аеропортів або дамб. За умови добре спланованої і реалізованої схеми консолідації можна значно підвищити прибутковість сільського господарства. Основними завданнями такої консолідації є пом'якшення негативних наслідків на фермерів та мешканців громади і зменшення кількості конфліктів між землевласниками та державою, що виникають під час вилучення необхідних для будівництва земель [16]. За таких умов, процедура відчуження (експропріації) земель не застосовується через що, вплив на землі є мінімальним, а її розподіл між землевласниками проводиться пропорційно. Цей тип консолідації земель також може вирішувати проблеми експропріації земель під час будівництва державних/муніципальних об'єктів інфраструктури і застосовується в Бельгії, Франції, Німеччини та Нідерландах [17].

Що ж стосується *консолідації земель екологічного призначення*, то вона проводиться з метою поліпшення стану та захисту навколишнього середовища, ландшафту і природи в цілому. Наприклад, проект консолідації земель може бути використаний для захисту та/або відновлення озера чи річки шляхом реорганізації структури системи землеволодіння або для створення національного парку. У таких країнах, як Данія, Німеччина та Нідерланди, саме за допомогою процедури консолідації реалізується багато проектів з охорони природи та навколишнього середовища.

В залежності від рівня проведення консолідації земель можуть бути різні цілі та відповідно їх різний вплив на розвиток громади. Відповідно до цього ФАО виділяє три рівня проведення консолідації земель: *мікрорівень* (фермери/агроформування), *мезорівень* (регіональна економіка та інфраструктура), макрорівень (національні економіка, інституції, навколишнє середовище та суспільство в цілому) [16, с. 3].

На *макрорівні* (місцевий рівень), консолідація земель вносить зміни безпосередньо до структури господарства та їх безпосереднього оточення, тим самим дозволяючи фермерам/агроформуванням стати більш конкурентоспроможними. Усунення проблем пов'язаних з фрагментацією земель дозволяє агроформуванням більш ефективно використовувати свої землі. Консолідація земель може допомогти фермерам у збільшенні розмірів своїх землеволодінь, дозволяючи їм купувати ділянки з державних земель запасу або від власників, які вирішили вийти з господарства.

Крім того, на мікрорівні, проекти з консолідації земель можуть служити для виправлення помилок і неточностей у земельно-кадастрових документах (поземельних книгах, кадастрових картах тощо).

На *мезорівні* (регіональний рівень), консолідація земель впливає на розвиток сільських громад шляхом вдосконалення природного середовища, інфраструктури та просторового розподілу економічної діяльності. Проект консолідації земель гарантує, що земля надається лише для визначених у проекті цілей і люди, чиї землі вилучаються, можуть отримати альтернативну земельну ділянку в іншому місці, якщо вони бажають продовжити ведення сільського господарства. В окремих випадках, з метою удосконалення системи управління природними ресурсами необхідно проводити зміни у структурі власності та цільовому призначенні земель.

На цьому рівні консолідація земель може виступати як частина великої інвестиційної стратегії щодо поліпшення лінійних об'єктів інфраструктури у конкретній сільській місцевості, оновлення сіл з метою підвищення умов життя і праці. Проекти консолідації земель потрібні для виділення земель під нове житлове будівництво, промислові зони та зони відпочинку; для зміни конфігурації земельних ділянок у відповідності до їх фактичного використання; для створення нових шляхів сполучення з фермами/агроформуваннями з метою зменшення заторів у сільських населених пунктах; для уточнення та зміни сервітутів у відповідності з новою структурою землекористування.

На *макрорівні* (національний рівень), заходи з проведення консолідації земель впливають на розвиток держави в цілому за рахунок покращення загальної конкурентоспроможності сільського господарства та сільських територій, навколишнього природного середовища, а також економічних і соціальних відносин між суб'єктами на всіх рівнях. Крім того, консолідація земель може сприяти поліпшенню умов проживання в сільській міс-

цевості шляхом забезпечення більш ефективного та різноманітного використання земель сільської громади забезпечивши баланс інтересів між сільським господарством, транспортом, довкіллям, відпочинком, культурною спадщиною, туризмом та іншими видами діяльності.

Одним із напрямків проектів консолідації земель на національному (макро) рівні є підтримка розвитку ринку землі за рахунок надання інформації про існуючий попит і пропозицію та ціни на землі сільськогосподарського призначення. Також, консолідація земель безпосередньо сприяє проведенню ринку землі через укладання угод, які здійснюються під час реалізації проекту. Крім того, створення більших за площею та кращих за конфігурацією земельних ділянок сприяє розвитку ринку земель, оскільки такі ділянки є більш привабливою для покупців. Наявність земельних банків чи фондів може укріпити земельний ринок і покращити обіг земель завдяки проектам з консолідації земель, які підвищують і спрощують процес передачі прав на землю між землевласниками.

Незважаючи на те, що переваги від реалізації консолідації земель визнаються багатьма національними урядами, міжнародними організаціями та комісіями, такими, як ФАО і ЄЕК ООН (Європейська Економічна Комісія Організації Об'єднаних Націй), не всі експерти або землевласники погоджуються з необхідністю її проведення [18]. Насправді, деякі автори не згодні з ідеєю консолідації земель, підкреслюючи потенційні переваги фрагментації земель [19, 20]. Інші автори [21-23] дивляться на процес консолідації земель зі скептицизмом. Отже, незважаючи на загально визнані переваги та потенційні можливості від проведення консолідації земель, існують і окремі недоліки. Зокрема, консолідація земель має негативні наслідки, коли вона проводиться в районах, де фрагментація земель не є проблемою. Таким чином, консолідація земель не може розглядатися як панацея вирішення проблем для всіх сільських територій.

Багато авторів [11, 14, 23-25] стверджують, що консолідація земель здійснює певний вплив на навколишнє середовище і вказують на приховані негативні наслідки та стан агроландшафту в цілому, а саме: збільшення розмірів полів і площ обробітку сприяє руйнуванню біорізноманіття; знищення зелених «живих» огорож між земельними ділянками, що виступають у якості місця проживання диких тварин (актуально лише для окремих країн); збільшення дії прояву вітрової і водної ерозії за рахунок усунення природних перешкод між ділянками; повернення покинутих земель назад в обробіток; створення додаткових об'єктів інфраструктури, які нищать ґрунтовий покрив і забруднюють територію; забезпечення доступу до місць, до яких раніше можливо було тільки дістатися пішки.

Не слід забувати і про негативний соціальний ефект від проведення консолідації земель – це збільшення кількості людей, що не мають земель у власності. Буллард Р. [18] зазначає, що це обумовлено тим, що коли землевласники мають незначну за площею земельну ділянку для створення економічно ефективної одиниці, то їх заміщають, тобто передають їхню ділянку іншим землевласникам. Таким чином, вони стають безземельними. Як показують дослідження, така ситуація є неминучою при проведенні консолідації земель. Звісно, що в кожній країні на законодавчому рівні намагаються обмежити виникнення такого становища. Але з іншого боку, ефективність консолідації земель значно знижується, коли землевласники малих (в кожній країні мінімальні площі різні) земельних ділянок отримують їх назад після проведення консолідації у таких же розмірах.

Існуючі різні підходи/призначення щодо проведення консолідації земель є результатом історичних, традиційних, екологічних, соціальних та економічних умов, які залежать не тільки від відповідної політики держави [5], але й від існуючого законодавства. А тому, можна припустити, що цілі та практична реалізація консолідації земель слабо зв'язані між собою.

В залежності від правових норм щодо проведення консолідації земель у кожній країні розрізняють різноманітні способи або методичні підходи. Так, у Швеції та Нідерландах існує чотири способи/підходи до проведення консолідації земель [26, 27], у Норвегії – 2 [28], у Німеччині – п'ять [4], у Франції – сім, але лише три з них набули широко використання [29]. Відповідно до проведених досліджень ФАО [1] були визначені найбільш розповсюджені у Європі методичні підходи консолідації земель, а саме: *комплексна/багатоцільова (complex/comprehensive), проста (simple), добровільна групова (voluntary group), індивідуальна.*

Найбільш ефективним способом консолідації земель в рамках розвитку сільських територій є *комплексна консолідація земель*. Вона передбачає перерозподіл земельних ділянок при одночасному здійсненні широкого спектру інших заходів, що стимулюють розвиток сільської місцевості. До таких заходів можна віднести відновлення сільських населених пунктів, надання підтримки ведення сільськогосподарського виробництва, будівництво сільських доріг, створення та реконструкція іригаційних та дренажних систем, протиерозійні заходи, охорону та поліпшення стану навколишнього середовища зі встановленням меж об'єктів природно-заповідного фонду, та створення об'єктів соціальної інфраструктури включаючи спортивні майданчики та інші місця громадського користування. Проекти з комплексної консолідації земель, як правило, супроводжуються проведенням великої кількості робіт з благоустрою території, а для цього потрібна участь великого числа органів центральної виконавчої влади.

У зв'язку з існуючою тенденцією до децентралізації центральних органів виконавчої влади при реалізації проектів з комплексної консолідації земель широкого загалу набуває участь місцевих і регіональних органів влади, муніципалітетів (сільських, селищних, міських рад), територіальних громад та ін. Як правило, дані органи готові грати активну роль в реалізації цих проектів і покривати частину витрат.

Немаловажною є участь територіальних громад, груп фермерів (керівництва агроформувань), землевласників та землекористувачів. У багатьох країнах землевласників можуть за-

лучати до проекту поза їх волею. Може навіть знадобитися залучення людей, які виступають проти проекту, якщо вони не понесуть втрат і збитків в результаті його реалізації.

Комплексна консолідація земель являє собою довгострокове (управлінське) рішення щодо агроформувань/ферм [4]. Вона спрямована на збереження і дотримання стабільності фермерських господарств/агроформувань в тандемі з заходами щодо охорони навколишнього середовища та природного ландшафту на основі дотримання гармонії з сільськогосподарським виробництвом. Комплексна консолідація спрямована на зміцнення позицій малопродуктивних функцій сільського господарства, для покращання об'єктів інфраструктури та умов їх використання в сільській місцевості в цілому, а також на сприяння створення зайнятості населення, які не працюють у сільському господарстві [30]. На сьогодні комплексна консолідація земель є найбільш поширеною процедурою у світі, а ніж інші її методичні підходи.

У деяких країнах застосовуються *проста/спрощена консолідація земель*, яка направлена на оптимізацію ведення сільськогосподарського виробництва через механізм перерозподілу або обміну земельних ділянок і надання додаткових земель за допомогою земельних банків або земель запасу. Спрощені проекти часто поєднуються з державними заходами щодо відновлення головних та допоміжних об'єктів інфраструктури, але не передбачають проведення великих робіт з задоволення громадських потреб. Порядок проведення спрощеної консолідації земель зазвичай відрізняється від процедури комплексної консолідації лише менш жорсткими вимогами щодо її проведення.

Самою простішою і швидкою консолідацією земель є процедура *добровільного обміну земельними ділянками (voluntary land exchange/voluntary group)*. При добровільному обміні фрагментовані (роздрібнені) і/або неоптимальні за розміром і конфігурацією земельні ділянки двох або більше власників об'єднуються за рахунок їх обміну. При добровільному обміні в обов'язковому порядку усі зацікавлені землевласники повинні бути згодними з усіма заходами і рішеннями щодо процедури здійснення обміну, в тому числі з приводу результатів порівняльної оцінки відповідних земельних ділянок або їх частин (паїв); конфігурації, площі та розташування об'єднаних ділянок; передачі та розширенні прав власності (користування) на землю й встановлених нових меж земельних ділянок. Органи центральної виконавчої влади, місцевого самоврядування або консалтингова агенція грають роль лише посередника. З метою успішної реалізації добровільного обміну земельних ділянок наявність законодавчої бази щодо консолідації земель не є обов'язковою. В більшості випадків такий захід регулюється національними цивільними або земельними кодексами.

Як показує аналіз літератури [1, 4, 31, 32], різновидами простої консолідації виступають прискорена та добровільно групова консолідація земель. Якщо є необхідність в консолідації великої кількості розкиданих (роздрібнених) і/або неоптимальних за розміром і конфігурацією земельних ділянок в межах сільської території або її частини, без створення нової дорожньої мережі та розробки проектів щодо використання і охорони вод та відтворення водних ресурсів, процедура консолідації земель може бути зосереджена на об'єднанні та перерозподілі прилеглих ділянок через механізм *прискореної консолідації земель (accelerated land consolidation)*. У цьому випадку консолідація земель ініціюється рішенням органу виконавчої влади, яка виступає організатором та виконавцем цього заходу. В силу великої кількості включених до проекту земельних ділянок, існуючих взаємозалежностей між формою, розміром, розташуванням, оцінкою ділянок тощо та різних інтересів усіх учасників, було б наївним очікувати, що всі учасники проекту дійдуть повної згоди з планом консолідації земель та подальшим перерозподілом земельних ділянок. Тому, спрощена консолідація земель повинна бути реалізована на основі постанов і розпоряджень відповідального органу з консолідації земель та на підставі закону про консолідацію земель. Практика використання такого типу консолідації земель притаманна Німеччині [4, 32].

Окремі країни використовують практику *добровільної групової консолідація земель* на основі взаємної згоди без будь-яких елементів примусу. Оскільки консолідація земель носить повністю добровільний характер, усі її учасники повинні схвалити абсолютно усі умови запропонованого проекту. Саме тому, добровільні проекти, як правило, є невеликими та найкраще підходить для вирішення незначних і локальних проблем. У деяких країнах,

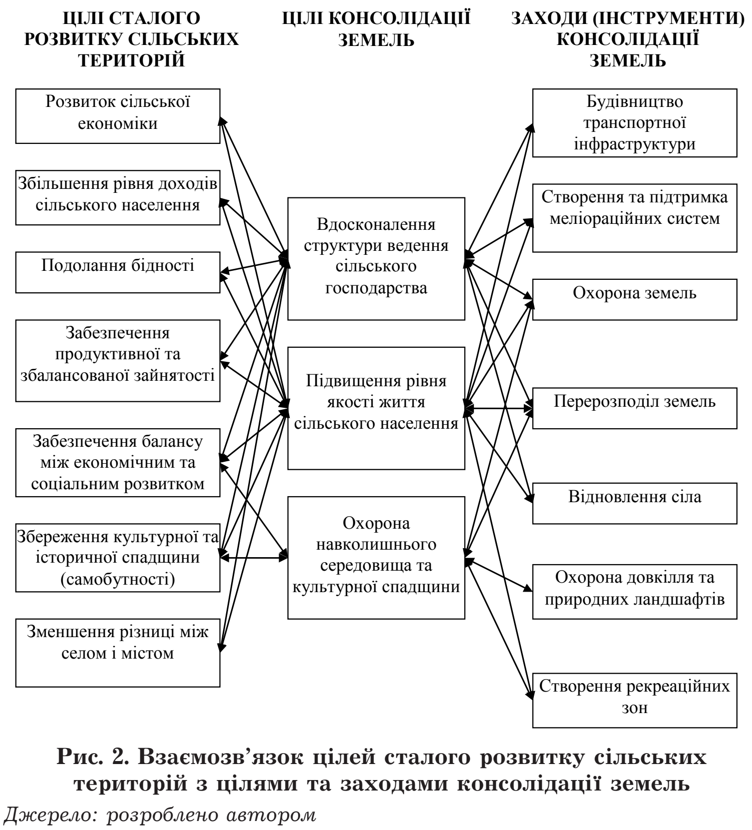

Рис. 2. Взаємозв'язок цілей сталого розвитку сільських територій з цілями та заходами консолідації земель

Джерело: розроблено автором

у добровільних проектах приймають участь менше ніж десять учасників. Варто відзначити, що в Данії майже всі проекти з консолідації земель здійснюються повністю на добровільних засадах та на основі проведення переговорів між близько 50-ти землевласниками (в окремих випадках до 100 осіб). Цей методичний підхід консолідації земель є найпростішим, швидким і самим дешевим.

Індивідуальна консолідація земель (землеволодінь) може здійснюватися на неформальній і спорадичній основі. Держава не приймає безпосередньої участі у такій консолідації, а тому ініціативи з її проведення не передбачають створення комунальних споруд (об'єктів соціальної інфраструктури). Проте держава може відігравати важливу роль у стимулюванні консолідації земель, шляхом популяризації таких інструментів, як угод про спільне використання земель (землекористування), програм оренди і пенсійної схеми, що сприятиме поліпшенню ведення умов сільського господарства.

При перерозподілі земель під час проведення консолідації земель, також, враховуються діючі або з закінченими термінами договори оренди та існуюче співробітництво між агроформуваннями/фермерами. Консолідація земель може сприяти розвитку орендних відносин і навпаки, договори оренди земельних ділянок впливають на процедуру консолідації. Також, усі типи консолідації земель можна поділити на такі, що виконуються *добровільно* на правовій основі лише за допомогою спеціального закону та *примусово*, лише як адміністративна процедура або юридично-примусова консолідація земель [33, с. 247].

На основі вище наведеного, нами визначений взаємозв'язок цілей сталого розвитку сільських територій із цілями та заходами (інструментами) консолідації земель (рис. 2).

Висновки і пропозиції. Отже, сучасна консолідація земель може стати надзвичайно ефективним інструментом розвитку сільських територій за умови створення її інституціонального середовища. Як консолідація земель, так і розвиток сільських територій мають спільні цілі та заходи, що і обумовлює їх тісний взаємозв'язок.

Як показує дослідження, не існує єдиного уніфікованого порядку з проведення консолідації земель і тому вона може бути реалізована за різними підходами: за принципом «від загального до часткового» або «від часткового до загального»; на добровільній або примусовій основі (з можливістю експропріації земель для державних потреб); із включенням одного населеного пункту або декілька сільських територій; зосереджена тільки на перерозподілі земельних ділянок (землеустрої) або створенні інфраструктури сільських територій з розробкою природоохоронних заходів і т.д.

В залежності від обраного методичного підходу консолідації земель та джерел фінансування (як власних, так й інвестованих) отримують різні результати. Так, від добровільного обміну земельними ділянками можна очікувати лише незначні локальні економічні покращення для агроформувань/фермерів. Фермери зазвичай віддають перевагу добровільному обміну земельних ділянок за умови, якщо цей процес займає кілька тижнів або місяців.

Список літератури:

1. The design of land consolidation pilot projects in Central and Eastern Europe. Food and Agriculture Organization / FAO Land Tenure Studies № 6, Rome, 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/006/Y4954E/Y4954E00.pdf
2. Malcolm J. M. Rural development: principles and practice. – London: SAGE, 2003. – 227 p.
3. Pasakarnis G., Maliene V. Land Readjustment for Sustainable Rural Development / G. Pasakarnis, V. Maliene // In Grassaerbauer M., Sakalauskas L. Zavadskas (Eds.) «Knowledge-Based Tehnologies and OR Methodologies for Strategic Decisions of Sustainable Development», 5th International Conference EURO Mini Conference, September 30 – October 3, 2009, Vilnius, Lithuania. – Vilnius: Institute of Mathematics and Informatics, 2009. – P. 169-174.
4. Thomas J. Modern Land Consolidation – recent trends on land consolidation in Germany / J. Thomas // FIG Commission VII-Symposium, Volvic / France September 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.fig.net/commission7/france_2004/papers_symp/ts_03_thomas.pdf
5. Drees A., Sunderhauf R. Land Consolidation as a Tool for Flood Prevention / A. Drees, R. Sunderhauf // Proceedings of the XXIII FIG Congress, Shaping the Change, October 8-13, 2006, Munich, Germany [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fig.net/pub/fig2006/papers/ts80/ts80_01_drees_ sunderhauft_0853.pdf
6. Merten R. Land consolidation as a Tool to Balance Private and Public Requests on Land use: a German Example in the Rhenish Lignite Mining District / R. Merten // Proceedings of the XXIII FIG Congress, Shaping the Change, October 8-13, 2006, Munich, Germany Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fig.net/pub/fig2006/papers/ts80/ts80_05_merten_0314.pdf
7. Kovandova M. Could Land Consolidation Process be an Effective Tool for Nature and Environmental Protection in the Czech Republic? / M. Kovandova // Proceedings of the XXIII FIG Congress, Shaping the Change, October 8-13, 2006, Munich, Germany Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fig.net/pub/fig2006/papers/ts70/ts70_05_kovandova_0825.pdf
8. Pulecka A. Land Consolidation Considered as a Tool of Rural Landscape Development in Poland / A. Pulecka // Proceedings of Symposium on Modern Land Consolidation, 10-11 September, 2004, Volvic (Clermont-Ferrand), France Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fig.net/commission7/ france_2004/papers_symp/ts_04_pulecka.pdf
9. Vitikainen A. An Overview of Land Consolidation in Europe / A. Vitikainen [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.fig.net/commission7/france_2004/papers_symp/ts_01_vitikainen.pdf
10. Wilden R. Land Consolidation in Forest Areas: The German Approach in Terms of Sustainability / R. Wilden // Proceedings of the XXIII FIG Congress, Shaping the Change, October 8-13, 2006, Munich, Germany [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fig.net/pub/fig2006/papers/ts80/ts80_04_wilden _0313.pdf
11. Sorensen A. Land readjustment and metropolitan growth: an examination of suburban land development and urban sprawl in the Tokyo metropolitan area: Ph.D. Thesis / A. Sorensen // University of Tokyo. – Tokyo: University of Tokyo, 2000. – 330 p.

12. Doebele W. Land Readjustment: A Different Approach to Financing Urbanisation. – Lexington, MA: Lexington Books, Canada, 1983. – 256 p.
13. Minerbi L., Nakamura P., Nitz K., Yanai J. Land Readjustment: The Japanese System / L. Minerbi, P. Nakamura, K. Nitz, J. Yanai // Lincoln Institute of Land Policy. Boston: Oelgeschlager, Gunn & Hain, 1986. – 270 p.
14. Hong Y., Needham B. Analysing Land Readjustment / Y. Hong, B. Needham // Lincoln Institute of Land Policy. – Toronto: Lincoln Institute of Land Policy, 1997. – 240 p.
15. Thomas J. Actual Trends concerning Land Management, Land Readjustment and Land Consolidation in Europe / Report at the 7th workshop and 8th MC meeting of the Action G9 of COST in Thessaloniki, Greece, 9-11 June 2005. – 21 p.
16. Opportunities to Mainstream Land Consolidation in Rural Development Programmes of the European Union: FAO-Land Tenure Policy Series. – Rome: FAO, 2008. – 58 p.
17. Thomas J. What's on Regarding Land Consolidation in Europe? / J. Thomas // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.fig.net/pub/fig2006/papers/ts80/ts80_03_thomas_0311.pdf
18. Bullard R. Land Consolidation and Rural Development / R. Bullard // Papers in Land Management. – Cambridge, UK: Anglia Ruskin University, 2007. – № 10. – 149 p.
19. Simpson S. R. Land Law and Registration / S. R. Simpson // Oxford University. – Oxford: Oxford University Press, Oxford, 1976. – 726 p.
20. Siddiqui K., 1997. Land Management in South Asia: A Comparative Study / K. Siddiqui // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pide.org.pk/pdr/index.php/pdr/article/viewFile/1746/1719
21. Bentley W. Economic and ecological approaches to land fragmentation: In defence of a much-maligned phenomenon / Annual Review of Anthropology. – Palo Alto: Annual Reviews, Inc. , 1987. – № 16. – P. 31–67.
22. Van Dijk T. Dealing with Central European Land Fragmentation: A critical assessment on the use of Western European instruments. – Delft: Technical University of Delft. – 2003. – 228 p.
23. Van Dijk T. Land consolidation as Central Europe's Panacea reassessed / Proceedings of Symposium on Modern Land Consolidation, September 10–11, Volvic (Clermont-Ferrand), France, 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.fig.net/commission7/france_2004/papers_symp/ts_01_vandijk.pdf
24. Lisec A., Cerjak M. and Pintar M. The influence of the land consolidation on the ecological elements in the rural landscape / A. Lisec, M. Cerjak, M. Pintar // Proceedings of the 6th International Conference Environmental Engineering, May 26–27, 2005, Vilnius, Lithuania [Електронний ресурс]. – Режим доступу:: http://unilj.academia.edu/AnkaLisec/Papers/761088/The_influence_of_the_land_consolidation_on_the_ecological_elements_in_the_rural_landscape
25. Tenkanen A. Environmental Aspects of Land Consolidation / A. Tenkanen // Commission 7, Paper TS 704.3, FIG, XX Congress, Melbourne Australia 1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.tenkanen.net/kirjoitukset/environ.htm
26. Backman M. Rural Development by Land Consolidation in Sweden / M. Backman // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.fig.net/pub/ fig_2002/TS7-16/TS7_16_backman.pdf
27. Sonnenberg J. Recent developments in multifuntional rural land development in the Netherlands with respect to legal instruments / J. Sonnenberg // In: Dixon-Gough, R.W. (ed.) Land Reform and Sustainable Development. – Aldershot: Ashgate Publishing Ltd, 1999. – P. 52-60.
28. The Land Consolidation Act. Act № 77 of December 21, 1979 relating to Land Consolidation etc. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ub.uio.no/ ujur/ulovdata/lov-19791221-077-eng.pdf
29. Brussaard W., Grossman M. Agrarian land law in the Western World: some reflections / M. Grossman, Brussaard W. (eds.) // Agrarian Land Law in the Western World. – Oxford: C.A.B International, Wallingford, 1992. – P. 254-270.
30. Chluba K., Schmidt-Kallert E. Strategy for land consolidation and improved land management in Georgia / Prefeasibility study by K. Chluba, & E. Schmidt-Kallert [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/Europe/documents/Events_2002/Land2002/georgia_paper.pdf
31. Operations manual for land consolidation pilot projects in Central and Eastern Europe [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fao.org/3/a-ai142e.pdf
32. Thomas J. Property rights, land fragmentation and the emerging structure of agriculture in Central and Eastern European countries / J. Thomas // electronic Journal of Agricultural and Development Economics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/112607/ 2/ah757e00.pdf

Попов А.С.
Харьковский национальный аграрный университет имени В.В. Докучаева

КОНСОЛИДАЦИЯ ЗЕМЕЛЬ, КАК ИНСТРУМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Аннотация
Исследована роль консолидации земель и ее взаимосвязи с устойчивым развитием сельских территорий, определены их общие цели и мероприятия. В зависимости от целей проведения консолидации земель выделены ее категории. Дается характеристика уровней реализации консолидации земель. Проанализированы особенности методических подходов по проведению консолидации земель. Обоснована целесообразность использования консолидации земель в качестве инструмента устойчивого развития сельских территорий.
Ключевые слова: консолидация земель, устойчивое развитие, цели, проект, инфраструктура, окружающая среда.

Popov A.S.
Kharkiv National Agrarian University named after V.V. Dokuchayev

LAND CONSOLIDATION AS A TOOL OF SUSTAINABLE RURAL DEVELOPMENT

Summary
The role of land consolidation and its relationship to sustainable development of rural areas, their common goals and measures are investigated and defined. Depending on the purpose identified land consolidation categories. The levels of land consolidation implementation are characterised. The peculiarities of methodological approaches of land consolidation are given. In the article demonstrated the expediency of using land consolidation as a tool for sustainable rural development.
Keywords: land consolidation, rural development, objectives, project, infrastructure, environment.

УДК 330.322:334.716:65.011.8

ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В ПРОЦЕСІ ЙОГО РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ

Ржепішевська В.В., Юдіна А.В.
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

У статті розглядається проблематика розроблення інвестиційної програми промислового підприємства в процесі його реструктуризації, обґрунтовано алгоритм формування інвестиційної програми, запропоновано використання механізму фінансування інвестиційних проектів на основі комплексного проектного інвестування.
Ключові слова: інвестиційна програма, реструктуризація, інвестиційний проект, фінансування проектів, комплексне проектне інвестування, інвестиційний ризик.

Постановка проблеми. Інвестиції на сучасному етапі відіграють вирішальну роль у розвитку суб'єктів господарювання, оскільки закладають підґрунтя для довгострокового економічного зростання, сприяють реалізації обраної стратегії. Значення інвестицій для вітчизняних підприємств значно підвищується в результаті високого рівня фізичного і морального зносу основних виробничих фондів, нематеріальних активів в усіх видах економічної діяльності, інтенсифікації науково-технічного обміну у світовому господарстві, підвищення ролі інвестиційної складової у забезпеченні міжнародної конкурентоспроможності на всіх рівнях господарювання, наслідків економічної і політичної нестабільності. Також важливу роль відіграють інвестиції для забезпечення ефективної інтеграції національних підприємств у європейську економіку. Але економічна криза в Україні зробила найбільший негативний вплив на інвестиційні процеси в країні. В умовах економічної нестабільності і фактору політичної невизначеності інвестори не поспішають вкладати кошти в капітальні проекти, в кращому випадку зберігаючи інвестиції на колишньому рівні. У цій ситуації підприємства вимушені здійснювати реалізацію інвестиційних проектів за рахунок власних коштів.

В даний час важко знайти вітчизняні промислові підприємства, які зберегли обсяг випуску продукції на рівні 2013-2014 рр., а тих, хто його збільшує, залишились одиниці. Більшість промислових підприємств не тільки знизили обсяги виробництва, але й стали збитковими або взагалі опинилися на межі банкрутства.

Відновлення життєздатності підприємств та їх подальший розвиток уже неможливі тільки шляхом удосконалення окремих сфер їх діяльності. На наш погляд, сучасні суб'єкти господарювання мають швидко адаптуватися до змін у навколишньому середовищі, використовуючи механізм реструктуризації та ретельно сформовану для цього інвестиційну програму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження різних аспектів формування інвестиційної програми підприємств знайшли досить широке відображення в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених: М.Д. Аістової, І.І. Мазура, Л.О. Коломицевої, О.І. Денисової [1, 5, 7, 8]. Однак, щодо деяких аспектів ще не досягнуто одностайності поглядів, є деякі дискусійні положення, які потребують подальшого вивчення. Зокрема, недостатню увагу приділено формуванню інвестиційної програми підприємства в процесі його реструктуризації, що ставить дану проблему в розряд актуальних.

Постановка завдання. На наш погляд, доцільно розглянути низку питань, пов'язаних з формуванням інвестиційної програми підприємства та механізму його реструктуризації, що недостатньо досліджені. Отже, метою статті є систематизація й обґрунтування складових елементів формування інвестиційної програми підприємства в процесі його реструктуризації.

Виклад основного матеріалу. Основною причиною виникнення потреби у реструктуризації вітчизняних підприємств є низька ефективність їх роботи, викликана невідповідністю бізнесу мінливим вимогам ринку. Наслідками подібної

© Ржепішевська В.В., Юдіна А.В., 2015

ситуації стають незадовільні фінансові показники, нестача обігових коштів, високий рівень дебіторської та кредиторської заборгованості. Реструктуризація є процесом адаптації внутрішніх структур підприємства, незалежно від масштабів його діяльності та організаційно-правової форми, до постійно мінливих умов існування і розвитку зовнішнього середовища.

Отже, ключова мета проведення реструктуризації – підвищення конкурентоспроможності, ефективності та стійкості підприємства. Однак оскільки реструктуризація – комплексний процес, що зачіпає всі сторони діяльності підприємства, при її проведенні виникає ряд окремих завдань:

· оптимізація організаційної та функціональної структур і системи управління підприємством у відповідності зі стратегічними цілями розвитку (при необхідності оптимізація стратегії і політики);

· реінжиніринг бізнес-процесів і, головним чином, процесів комерційної та фінансової діяльності з метою поліпшення показників;

· оновлення виробничої бази;

· переорієнтація організації на прибуткові сегменти ринку;

· раціональне використання ресурсів підприємства;

· оптимізація кількісного та якісного складу персоналу.

Виконання цих завдань потребує значних інвестиційних ресурсів та ретельно розробленої інвестиційної програми з обґрунтуванням обсягів та джерел фінансування.

Поняття «інвестиційна програма підприємства» зустрічається в працях як вітчизняних, так і зарубіжних економістів, серед яких: І.О. Бланк, В.В. Ковальов, Т.В. Майорова, В.І. Польшаков, О.І. Денисова, Л.Дж. Гитман, П. Массе, Ф. Фабоцци, К. Моран, Уильям Ф. Шарп, Гордон Дж. Александер, Джеффри В. Бейли та ін. [2, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14].

У найбільш загальному розумінні інвестиційна програма підприємства – це спеціальним чином оформлений план розвитку його діяльності на основі інвестування.

І.О. Бланк дає наступне визначення інвестиційної програми [3]: «Інвестиційна програма – сукупність реальних інвестицій підприємства, що плануються до реалізації, сформовані з інвестиційних проектів, згрупованих за галузевою, регіональною чи іншою ознакою в цілях зручності управління».

У роботах таких зарубіжних вчених як П. Массе, К. Моран, Уильям Ф. Шарп, Гордон Дж. Александер, Джеффри В. Бейли, Ф. Фабоцци та ін. [10, 11, 13, 14] в рамках інвестиційної програми розглядається не тільки сукупність реальних інвестицій, представлених інвестиційними проектами, а й сукупність фінансових проектів, які використовуються для реалізації інвестицій. З цього випливає, що інвестиційну програму необхідно розглядати як цілісний об'єкт управління який складається з двох складових: безпосередньо інвестиційної та фінансової.

Таким чином, інвестиційна програма підприємства – це тактичний план його розвитку, що містить короткий опис відібраних за критеріями оптимальності інвестиційних проектів із вказівкою на обсяги, джерела та схеми фінансування.

Для досягнення підприємством бажаного результату від запланованих інвестиційних проектів керівництву підприємства необхідно ретельно розробляти інвестиційну програму. Тому пропонуємо наступний алгоритм її формування (рис. 1).

Розглянемо докладніше етапи алгоритму формування інвестиційної програми.

1. Вибір головного критерію відбору проектів в програму. Оскільки основною метою інвестиційного менеджменту є забезпечення максимального добробуту власників підприємства, що досягається за рахунок зростання його ринкової вартості, головний критерій відбору проектів повинен бути пов'язаний з показниками їх ефективності, що відображають темп або обсяг приросту капіталу в процесі інвестиційної діяльності. У практиці інвестиційного менеджменту така перевага віддається зазвичай показнику чистого приведеного доходу.

2. Диференціація кількісних значень головного критерію відбору за видами інвестиційних проектів. З метою здійснення відбору інвестиційних проектів за обраним головним критерієм, він повинен мати певне кількісне значення. У практиці інвестиційного менеджменту це кількісне значення головного критеріального показника відбору диференціюється зазвичай за формами здійснення реальних інвестицій (проекти, що забезпечують різні форми реального інвестування можуть мати різні кількісні значення головного критеріального показника), а також за характером самих проектів. Зокрема, диференціація кількісних значень головного критерію відбору проводиться за незалежними, взаємозалежними і взаємовиключними інвестиційними проектами.

За незалежними інвестиційними проектами кількісним значенням головного критерію відбору виступає звичайно цільовий стратегічний норматив ефективності інвестиційної діяльності.

За взаємозалежними інвестиційними проектами аналогічний критерій приймається не по кожному конкретному інвестиційному проекту, а по всьому взаємопов'язаному їх комплексу.

Рис. 1. Алгоритм формування інвестиційної програми підприємства

За взаємовиключними інвестиційними проектами відбір здійснюється за найвищим значенням обраного головного критеріального показника.

Диференціація кількісних значень головного критерію відбору дозволяє обґрунтовувати «скринінгові інвестиційні рішення» на першому етапі формування інвестиційної програми. Під цим терміном розуміється відсів із загальної безлічі розглянутих інвестиційних проектів тих з них, які не відповідають кількісному значенню головного критерію їх відбору в інвестиційну програму підприємства.

3. Побудова системи обмежень відбору проектів в інвестиційну програму. Система обмежень, що встановлюється в процесі відбору реальних інвестиційних проектів у сформовану інвестиційну програму підприємства, включає зазвичай основні і допоміжні нормативні показники. В якості основних обмежуючих нормативних показників встановлюються звичайно наступні:

– один з альтернативних показників ефективності проекту (наприклад, при головному критеріальному показникові – чистому приведеному доході, обмежуючими показниками ефективності можуть бути обрані мінімальна внутрішня ставка прибутковості або максимальний дисконтований період окупності проекту);

– максимально допустимий рівень загального ризику проекту;

– максимально допустимий період або мінімальний коефіцієнт ліквідності інвестицій.

В якості допоміжних обмежуючих нормативних показників можуть бути використані наступні:

– рівень готовності інвестиційного проекту до реалізації (наявність завершеного бізнес-плану; завершеність проектних робіт; апробованість схем фінансування проекту і т.п.);

– передбачуваний період здійснення інвестиційної стадії проекту (до його виходу на експлуатаційну стадію і початку формування зворотнього грошового потоку).

Побудова системи обмежень відбору проектів дозволяє поглибити обґрунтування скринінгових інвестиційних рішень у процесі формування інвестиційної програми підприємства.

4. Ранжування інвестиційних проектів. Даний процес передбачає ранжування проектів за обраним головним критерієм, за системою обмежень їх відбору та на основі визначення конкретної значущості кожного обмеження для інвестиційної діяльності підприємства.

5. Формування інвестиційної програми в умовах обмежень параметрів операційної діяльності. У практиці інвестиційного менеджменту часто зустрічається ситуація, коли пріоритетом інвестиційної діяльності підприємства на окремих етапах його стратегічного розвитку виступає необхідність швидкого виходу на задані обсяги виробництва і реалізації продукції (при стратегії прискореного зростання, стратегії прискореної галузевої чи регіональної диверсифікації операційної діяльності і т.п.). У цьому випадку інвестиційна програма підприємства формується за критерієм відбору інвестиційних проектів на основі показника продуктивності інвестованого капіталу.

Для вирішення цього завдання розробляється спеціальна модель оптимізації інвестиційної програми підприємства при заданій виробничій програмі (заданому обсязі приросту виробництва або реалізації продукції).

6. Формування інвестиційної програми в умовах середньозваженої вартості інвестиційних ресурсів. Така ситуація виникає в тому випадку, якщо реалізація інвестиційних проектів пов'язана з використанням позикового капіталу, обсяг і вартість залучення якого зростають при розширенні обсягів інвестиційної діяльності.

7. Оцінка сформованої інвестиційної програми за рівнем прибутковості, ризику і ліквідності. Сукупна оцінка сформованої інвестиційної програми підприємства за цими показниками дозволяє оцінити ефективність усієї роботи по її формуванню.

Рівень прибутковості інвестиційної програми визначається на основі співставлення загального показника чистого приведеного доходу або чистого інвестиційного прибутку за всіма інвестиційними проектами (розрахованими в єдиній розмірності часу) із понесеними витратами капіталу.

Рівень ризику інвестиційної програми визначається шляхом розрахунку коефіцієнта варіації по ній.

Рівень ліквідності інвестиційної програми визначається на основі середньозваженого коефіцієнта ліквідності інвестицій за окремими проектами (зваженим на обсяг необхідних інвестиційних ресурсів по них).

Остаточне формування інвестиційної програми підприємства здійснюється з урахуванням всіх трьох її параметрів виходячи з пріоритетів, визначених підприємством.

У розрізі фінансової складової інвестиційної програми підприємства необхідно розглянути механізм фінансування інвестицій. Пошук джерел фінансування інвестиційних проектів є особливо актуальним для промислових підприємств, що знаходяться в стадії реструктуризації, так як на цьому етапі досить важко залучити зовнішні інвестиційні ресурси. Тому нами рекомендується використання комплексного проектного інвестування, що представляє собою інтегрований процес управління системою взаємодіючих один з одним і проектним оточенням інвестиційних проектів (проектів-донорів і проектів-акцепторів), які підпорядковані єдиному стратегічному задуму, що дозволяє значно підвищити ефективність інвестицій і реалізувати нездійсненні за традиційними критеріями проекти.

Комплексне проектне інвестування може виступати як засіб самофінансування інвестиційного процесу на підприємстві, може вирішувати завдання горизонтальної та вертикальної інтеграції фінансових потоків і, крім того, обидва ці напрями призводять до зниження фінансових ризиків підприємства та сприяють стабілізації його фінансового стану.

Реалізація виникаючих за рахунок взаємодії проектів синергічних ефектів знижує потребу в зовнішньому фінансуванні та проектні ризики комплексу. Необхідно відзначити, що комплексне проектне інвестування є «гібридом» зовнішнього і внутрішнього джерел фінансування проектів, поєднуючи в собі недоліки і переваги тієї й іншої групи.

Використання комплексного проектного інвестування, яке можна розглядати як інновації проектного фінансування, – це забезпечення фі-

нансування інвестиційного проекту за рахунок реалізації іншого. Взаємофінансування елементних проектів виконує функцію внутрішньофірмового фінансового лізингу: короткострокові високорентабельні проекти-донори можуть успішно використовуватись для фінансування стратегічного основного проекту.

Протифазні фінансові потоки елементних інвестиційних проектів мінімізують ризик розвитку несприятливих результатів. Іншою перевагою комплексного інвестиційного проектування є можливість гнучкого реінвестування тимчасово вільних фінансових ресурсів основного проекту у допоміжний короткостроковий проект-акцептор (проект, що не має зовнішнього фінансування).

Проект-акцептор виступає в ролі внутрішнього повністю контрольованого позичальника, який крім фінансових завдань може вирішувати і виробничі. Підконтрольність та швидка окупність допоміжного проекту-акцептору наближає його ставку фінансування до рентабельності основного проекту, що створює можливість для успішного функціонування механізму внутрішньофірмового фінансового важеля – мультиплікатора фінансових результатів елементних проектів.

В основу комплексного проектного інвестування покладено взаємозв'язок елементних проектів за двома ознаками: основний-допоміжний, донор-акцептор. Проект-донор забезпечує життєздатність проекту-акцептору, який виступає в ролі отримувача результатів реалізації проекту-донора. Основний (стратегічний) проект виконує довгострокове завдання високої значущості для підприємства (виживання у несприятливих умовах, перехід на якісно новий рівень діяльності), допоміжний проект вирішує поточні питання фінансово-виробничого забезпечення.

Формування інвестиційної програми підприємства на основі комплексного проектного інвестування полягає у побудові схеми комплексу, яка включає в себе як структурну, так і часову оптимізацію основного і допоміжних проектів, узгоджену з умовами оточення проекту. При цьому кожна модифікація комплексу проектів має свій набір ризиків, рівень можливих втрат у вартісному вираженні і, відповідно, реальний показник економічної ефективності. На останньому етапі планування особи, які приймають рішення, здійснюють порівняння отриманих показників економічної ефективності для різних модифікацій до коригування та після неї та здійснюють остаточний вибір модифікації комплексного проектного інвестування.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальшого розвитку. Таким чином, з метою забезпечення ефективності функціонування промислових підприємств України необхідне обґрунтоване формування інвестиційної програми та вдосконалення механізму їх реструктуризації. Реалізація такого механізму спрямована на стабілізацію фінансово-економічної діяльності підприємств і їх адаптацію до ринкових умов функціонування. Використання розробленого алгоритму формування інвестиційної програми та схеми комплексного проектного інвестування забезпечить скоординовану й планомірну реалізацію процесу реструктуризації промислового підприємства, дасть змогу здійснювати ефективне планування й використання необхідних у процесі перетворення засобів. На нашу думку, актуальними напрямами подальших досліджень є добір і обґрунтування інструментів реструктуризації підприємства відповідно до його сфери діяльності та оцінка ризиків інвестиційної програми з урахуванням комплексного проектного інвестування.

Список літератури:

1. Аистова М. Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. Стратегии, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям: монография / М. Д. Аистова. – М.: Альпина Паблишер, 2002. – 287 с.
2. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент: учебный курс / И. А. Бланк. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2006. – 552 с.
3. Бланк И. А. Управление инвестициями предприятия / И. А. Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2003. – 480 с.
4. Гитман Л. Дж. Основы инвестирования / Л. Дж. Гитман, М. Д. Джонк; пер. с англ. – М.: Дело, 2007. – 259 с.
5. Денисова Е. И. Механизм реструктуризаци как способ адаптации предприятия к изменениям внешней среды / Е. И. Денисова // Вестник ОГУ. – 2008. – № 8. – С. 81-86.
6. Ковалев В. В. Инвестиции: учебник / под ред. В. В. Ковалева, В. В. Иванова, В. А. Лялина. – М.: ТК Велби, 2003. – 364 с.
7. Коломыцева Л. А. Механизм управления реструктуризацией предприятия: сущность, содержание, задачи / Л. А. Коломыцева // Организатор производства. – 2008. – № 1. – С. 32–37.
8. Мазур И. И. Управление проектами: учебное пособие / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге; под общ. ред. И. И. Мазура. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2004. – 664 с.
9. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність: підручник / Т. В. Майорова. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.
10. Массе П. Критерии и методы оптимального определения капиталовложений / П. Массе; пер. с фр. – М.: Экономика, 1971. – 503 с.
11. Моран К. Оценка инвестиций для нефинансовых менеджеров / К. Моран; пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. – 256 с.
12. Польшаков В. І. Інвестиційний менеджмент: навч. посіб. / В. І. Польшаков, Н. В. Ткаленко. – К.: Кондор, 2009. – 172 с.
13. Шарп У. Ф. Инвестиции: ученик / Ф. У. Шарп, А. Д. Гордон, Д. В. Бейли. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 932 с.
14. Fabozzi F. J. The Theory and Practice of Investment Management: Asset Allocation, Valuation, Portfolio Construction, and Strategies, 2nd Edition / Frank J. Fabozzi, Harry M. Markowitz. – Published by John Wiley & Sons, Inc. , New Jersey, 2011. – 704 p.

Ржепишевская В.В., Юдина А.В.
Полтавский национальный технический университет имени Юрия Кондратюка

ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ

Аннотация
В статье рассматривается проблематика разработки инвестиционной программы промышленного предприятия в процессе его реструктуризации, обоснованно алгоритм формирования инвестиционной программы, предложено использование механизма финансирования инвестиционных проектов на основе комплексного проектного инвестирования.
Ключевые слова: инвестиционная программа, реструктуризация, инвестиционный проект, финансирование проектов, комплексное проектное инвестирование, инвестиционный риск.

Rzhepishevska V.V., Yudina A.V.
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

FORMATION OF INDUSTRIAL ENTERPRISE INVESTMENT PROGRAM IN THE PROCESS OF ITS RESTRUCTURING

Summary
The problems of an industrial enterprise investment program development in the process of its restructuring have been investigated; the algorithm for investment program creation has been reasonably based; the mechanism of investment projects financing for the reason of an integrated project investment has been proposed in the article.
Keywords: investment program, restructuring, investment project, project finance, integrated project investment, investment risk.

УДК 005.95+331.103

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ

Семенова Л.Ю., Педан О.В.
Університет митної справи та фінансів

Досліджено теоретичні питання організації та продуктивності праці, що є важливим планово-економічним показником, який характеризує не тільки ступінь використання трудових ресурсів на підприємстві, а й рівень ефективності всієї ринкової економіки в цілому. Організація праці є важливим чинником трудової діяльності людини. Основна мета організації праці сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для розвитку нової ринкової системи, стабілізації вітчизняного виробництва і досягнення на цій основі найвищої ефективності суспільного виробництва.
Ключові слова: організація праці, продуктивність праці, трудові ресурси, ефективність, професіоналізм.

Постановка проблеми. Метою статті є обґрунтування теоретичних та практичних питань з організації праці, раціоналізації трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання організації праці знайшли відображення у працях таких закордонних та вітчизняних вчених, як: А. Богданов, В. Білоконенко, Н. Вітке, А. Гастєв, Б. Генкін, Ф. Гілберт, О. Доровськой, Ф. Дунаєвський, О. Єрманський, Г. Емерсон, О. Іванісов, В. Іноземцев, П. Керженцев, А. Маршал, Е. Розмирович, І. Разумов, А. Степанов, Ф. Тейлор, Г. Форд та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, більша частина науковців у своїх працях акцентує увагу на нормування праці, раціоналізації трудових процесів на основі концепції загального управління якістю. Питання дослідження впливу науково-технічного прогресу, вивчення їх особливостей з метою розробки загальних та специфічних методів, інструментів, важелів, що сприяють удосконаленню праці є недостатньо вивченими.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є висвітлення особливостей організації праці на підприємствах на основі прогресивного досвіду.

Виклад основного матеріалу. Необхідність вдосконалення організації праці є актуальною проблемою в сучасних умовах господарювання. Важливим напрямом забезпечення раціонально-

© Семенова Л.Ю., Педан О.В., 2015

го використання трудових ресурсів, зменшення витрат на виробництві є доцільно побудована організація праці на всіх рівнях управління.

На сьогоднішній день керівники підприємств відзначають, що організована на науковій основі праця є ключовим чинником зростання її продуктивності і зниження витрат виробництва, що в подальшому становить підґрунтя для конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів ринкової економіки. Але не всі керівники наважуються змінити прийняті принципи організації праці.

На думку М. Виноградського, причиною цього часто є недостатньо глибоке знання змісту категорії «організації праці», зазвичай керівники не володіють цілісною інформацією про історію розвитку організації праці, про специфічні особливості організації праці на підприємствах різних країн і про сучасні напрями вдосконалення організації праці. У результаті вони стикаються з проблемою вибору: яка модель організації праці краще і наскільки ймовірний успіх від її впровадження. Керівники багатьох підприємств прагнуть перейняти ефективні японські та американські методи організації праці, але при цьому не звертають уваги на відмінності в соціально-економічних, культурних та правових умовах, в яких функціонує іноземне та вітчизняне підприємство, що в підсумку перешкоджає досягненню бажаного результату [2, с. 58].

Отже, можна виокремити три основні компоненти мети організації праці:

– предметний – забезпечення заданого обсягу виробництва продукції (робіт, послуг) необхідної якості в необхідний строк;

– економічний – досягнення предметної мети діяльності за максимальної економічної віддачі кожної одиниці використовуваної живої праці (оцінюваної як продуктивність праці чи зарплатомісткість реалізованої продукції) і сукупних витрат на виробництво (оцінюваних через показник рентабельності);

– соціальний – у загальному значенні – гуманізація праці (удосконалення її умов і змістовне підвищення якості трудового життя, розвиток і реалізація трудового потенціалу працівника, оптимізація особистісних взаємин у процесі трудової діяльності і, зрештою, формування задоволення працею) [3, с. 387].

У сучасних умовах функціонування економіки необхідне уточнення поняття «організація праці», яке становить складний процес раціонального поєднання робочої сили з предметами і засобами праці, що забезпечує ефективне їх використання і досягнення якісних результатів при відповідних умовах виробництва.

Організація праці – це процес раціональної взаємодії працівників із засобами виробництва та один з одним, яка ґрунтується на визначеному порядку та точній послідовності виконання трудових процесів і спрямована на досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів [7, с. 422].

Організація праці на підприємствах здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних факторів, які зображені на рисунку 1.

Дослідженням питань організації праці та виробництва на підприємствах за кордоном займались такі науковці, як Л.І. Нечаюк, Н.О. Телеш, В.В. Березуцький, В.М. Гриньова, К.В. Козар та інші [13].

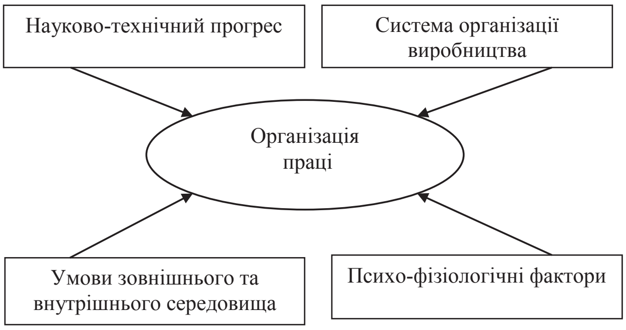

Рис. 1. Фактори впливу на організацію праці

Джерело: [8, с. 75]

Удосконалення організації праці засновано на використанні в роботі законів фізіології, економічних законів, психології, юридичних законів, соціології. Економічна задача організації трудової діяльності «відповідає» за доцільність використання конкретної техніки. Сировини та матеріалів у виробничому процесі. Психофізіологія допомагає створити такі умови праці, які були б безпечні для здоров'я співробітника і забезпечували б їм високий рівень працездатності. Соціальна складова організації трудової діяльності дозволяє підвищити задоволеність людей від трудового процесу разом з підвищенням їхнього професійного рівня.

Зростання ролі наукового знання в суспільстві, розвиток наукоємних, інтелектуальних технологій вимагає гнучкого та адаптивного використання людських ресурсів підприємства, підвищення творчої та організаційної активності працівників, формування гуманізованої організаційної культури. Зважаючи на це, особливого значення у сучасному виробництві набувають проблеми модернізації класичних систем менеджменту персоналу та впровадження нових моделей управління, орієнтованих на безперервний розвиток інтелектуального, культурного та творчого потенціалу працівників підприємств та організацій. Ефективне управління розвитком персоналу виступає основним фактором майбутнього успіху будь-якого суб'єкта господарювання [4, с. 195].

Спрямування фінансових коштів на розвиток працівників не тільки сприяє забезпеченню стабільності персоналу, а й ще створює умови формування та розвитку трудового потенціалу безпосередньо на виробництві, що є важливим фактором задоволеності потреб працівників у самореалізації та кар'єрному зростанні.

Прибуток любого підприємства, його рентабельність і успіх у конкурентній боротьбі значною мірою залежить від створення спеціальних умов, накопичення і впровадження високоефективних знарядь праці, прогресивних технологій, рівень автоматизації і механізації виробництва, організація і управління ними. Потрібний постійний пошук подальшого зростання ефективної роботи підприємств.

Організація трудової діяльності – це особлива система, яка дозволяє досягти певних результаті при використанні праці персоналу

організації. Матеріальне виробництво має три складові: предмети праці, знаряддя праці і працю. Для організації процес виробництва потрібна цілеспрямована, організована діяльність людини, яка приводить в дію механізм виробництва. Удосконалення організації праці – одне з основних завдань, яке ставить перед собою служби управління персоналом. На обсяг виробництва підприємства впливає безліч факторів, пов'язаних з його організаційно-технічним рівнем.

Підвищення продуктивності праці – це усунення всіх недоліків в організації виробничого процесу, прискорення впроваджених заходів науково-технічного прогресу, заходи підвищення якості продукції, зменшення браку у виробництві. В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці. Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості, з точки зору організації виробничого процесу раціонального використання ресурсів, залучених підприємством до своєї діяльності

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві, збереження в процесі праці здоров'я людини, підвищення культури та естетики праці. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують. Дуже важливе значення має для удосконалення організації праці створення нормальних умов для праці та відпочинку, правильну організацію робочих місць, забезпечення необхідної трудової і виконавчої дисципліни.

Одним з найбільш вагомих елементів організації праці на підприємстві виступає підбір, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників. Робота з кадрами відноситься до організації праці, тому що без висококваліфікованого складу персоналу, без його професіоналізму не можна розраховувати на ефективну діяльність на виробництві [12, с. 135].

Продуктивність праці найважливіший якісний показник використання трудових ресурсів підприємств і головний фактор зростання обсягів виробництва продукції. Для успішного виробничого процесу слід досягнути узгодженого режиму роботи всіх підрозділів підприємств, забезпечувати раціональну розстановку кадрів у процесі виробництва, поділ і кооперацію праці, визначати нормування і стимулювання праці, оптимальний режим праці і відпочинку виконавців, що приведе до створення найсприятливіших умов праці, збереження та підтримку на високому рівні працездатності працівників, підвищення ступеня привабливості їх праці на досягнення повного використання засобі виробництва. А основне, що це вливає на дохідність підприємства.

Ніколи не треба забувати про постійний професійний підбір кадрів, перепідготовку працівників для розширення їх професійного профілю, розширення та поглиблення їх знань [11].

Важливу роль організації праці також є організація робочих місць. При цьому, під робочим місцем розуміється первинна ланка виробництва, зона трудової діяльності робітника або групи робітників, оснащена необхідними засобами для виконання виробничого завдання. Загальною вимогою раціональної організації робочих місць є створення працівникам максимальної зручності для здійснення їх діяльності, вивільнення від нераціональних переміщень та рухів, зниження на цій основі витрат праці на виконувану роботу. Економія часу і сил працівника – головні критерії раціональності організації робочих місць [14].

Напрями вдосконалення організації праці на підприємстві передбачають оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності [1, с. 74].

Планування та облік являються складовими частинами організації праці любого підприємства, що служить передумовою для встановлення результативності праці, оплати та матеріального стимулювання. Організація праці на підприємстві підкріплюється трудовою дисципліною активністю і творчою ініціативою трудящих. Підвищення рівня механізації виробництва здійснюється шляхом механізації ручних робіт, упровадження засобів малої механізації, комплексної механізації робіт на дільницях та в цехах. Автоматизація виробництва забезпечується впровадженням верстатів-автоматів, автоматизованого устаткування, автоматичних систем виробництва.

На підприємствах України відсоток ручної праці значний, особливо на допоміжних процесах – транспортних, вантажно-розвантажувальних, ремонтних, на контролі тощо [6, с. 175].

Важливим засобом здійснення механізації виробництва є модернізація устаткування, тобто оновлення й удосконалення функціонуючого устаткування, незначні зміни його конструкцій. Це можна досягти шляхом збільшення потужності і робочих швидкостей устаткування, механізацією і автоматизацією допоміжних робіт (подача, зняття, транспортування і контроль виробів) і автоматизацією управління устаткуванням. Модернізація тісно пов'язана з реконструкцією діючих підприємств. Для зростання продуктивності праці велике значення має удосконалення технології виробництва, яка включає технічні прийоми виготовлення продукції, виробничі методи, способи застосування технічних засобів і агрегатів [15, с. 267].

За оцінками вітчизняних і зарубіжних учених, приріст продуктивності праці на дві третини забезпечується за рахунок науково-технічного прогресу. Науково-технічний прогрес впливає на всі елементи виробництва – засоби виробництва, працю, його організацію та управління. На практиці науково-технічний прогрес і інвестиції тісно взаємозв'язані, тобто для впровадження у виробничий процес досягнень науково-технічного прогресу потрібно спрямувати інвестиції насамперед на реконструкцію і технологічне переозброєння діючих виробництв, підвищення частки затрат на активну частину основних виробничих фондів – машини, обладнання. Матеріально-технічні фактори пов'язані з використанням нової техніки, прогресивних технологій, нових видів сировини і матеріалів.

У розвитку економіки може виникнути ситуація, коли, незважаючи на збільшення обсягу використовуваного основного капіталу продуктив-

ність праці падатиме. Відбувається це у випадку, коли чисельність робочої сили зростає скоріше, ніж сукупний обсяг капіталу, тобто в результаті зменшення фондоозброєності праці робітників.

Уповільнення темпів підвищення продуктивності праці може бути зумовлено браком капіталовкладень у розвиток інфраструктури (наприклад, шосейні дороги, мости, аеропорти, системи водопостачання) [9, с. 18].

Висновки і пропозиції. Праця відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини важливу роль і є невід'ємною частиною людського життя. Праця – це свідома доцільність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей.

Праці, як самостійній економічній науці, характерні якісні та кількісні характеристики. З економічної точки зору кількісна характеристика праці полягає в тому, що вона є витратою певного обсягу енергії і проявляється в таких поняттях, як чисельність зайнятих, тривалість робочого дня, трудомісткість, інтенсивність праці та інше.

Актуальність вивчення основ організації праці на підприємстві зумовлена тим, що сучасне виробництво не може розвиватися без наукового підходу, інтуїтивно, ігноруючи закони економіки праці, організації виробництва тощо.

Організація праці на рівні підприємства – це приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та рівня відповідальності [5, с. 56].

Вдосконалюючи організацію виробництва, праці і підбору персоналу, професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, нормування і стимулювання праці; поліпшення умов праці та ділової робочої атмосфери у колективі; раціоналізація режиму праці та відпочинку; впровадження прогресивних робочих прийомів і трудових операцій; раціоналізація трудових процесів; організація та обслуговування робочих місць, рівномірне й безперебійне забезпечення їх інструментами і матеріалами; зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників; створення належних умов для роботи та життєдіяльності людини; впровадження передових прийомів і методів праці, нових технологій створюється підґрунтя для економічного розвитку підприємства, швидкого та якісного задоволення потреб споживача, задоволення потреб людини у праці. Удосконалення управлінського механізму діяльності підприємств та його подальше впровадження підвищать конкурентоспроможність персоналу не тільки на виробничих підприємствах, але й загалом по Україні.

Головне джерело всебічного і послідовного підвищення продуктивності праці – науково-технічний прогрес.

Наукова організація праці (НОП) передбачає систематичне впровадження досягнень науки і передового досвіду та дозволяє найкращим чином поєднувати техніку і людей в єдиному виробничому процесі, забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, безперервне підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості [10, с. 34].

Головними напрямками науково-технічного прогресу у виробництві є: впровадження комплексної механізації та автоматизації, удосконалення технології виробництва, хімізація виробництва, зростання рівня електроозброєності, зниження матеріаломісткості продукції, комп'ютеризація виробництва. Також важливе значення поряд з впровадженням нової техніки має відтворення основних фондів і поліпшення використання засобів праці.

Список літератури:

1. Васюта В. Б. Шляхи покращення організації праці на підприємстві [Текст] / В. Б. Васюта, А. Ю. Тронь // Materials of the X International scientific and practical conference. – Condact of modern science. – Vol. 5. Economic science. Sheffield. Science and education LTD, 2014. – P. 71–74.
2. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера: навч. посібн. / М. Д. Виноградський, О. М. Шканова. – К.: Кондор, 2002. – 518 с.
3. Гриньова В. М. Організація виробництва [Текст]: підручник / В. М. Гриньова, М. М. Салун. – К.: Знання, 2009. – 582 с.
4. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу [Текст] / О. Я. Гугул // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – С. 194–198.
5. Данюк В. М. Організація праці менеджера / Данюк В. М. – К.: КНЕУ, 2006. – 267 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник / Качан Є. П., Дяків О. П., Надвиничний С. А., Островерхов В. М., Прохоровська С. А. [та ін.]: за ред. проф. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
7. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]: за наук. Ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711, [1] с.
8. Золотарева Т. Н. Организация труда менеджера: Теория, методика, практика: монография / Т. Н. Золотарева, Г. И. Бритченко. – Донецк ДГУЭТ, 2003. – 100 с.
9. Капінус Л. В. Формування ринкових відносин, № 4. – 2007. – 710 с.
10. Кузнецова Р. І. Визначення потреби у нових робочих місцях // Економіка України. – 2003. – № 9. – С. 30-37.
11. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с. – [Електронний ресурс] Режим доступу: http://ubooks.com.ua/books/000253/inx.php
12. Мовчан А. О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у ринкових умовах: Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України. – Х., 2009. – 201 с.
13. Оранський Я. О. Окремі аспекти управління організацією праці на закордонних підприємствах / Я. О. Оранський, Г. І. Капінос. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.rusnauka.com/.
14. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера. Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 360 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.cul.com.ua/preview/Org_praci_managera-Skibicka.pdf
15. Солонінко К. С. Макроекономіка: Навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 320 с.

Семёнова Л.Ю., Педан О.В.
Университет таможенного дела и финансов

ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация
Исследованы теоретические вопросы организации и производительности труда, которые являються важными планово-экономическими показателями, которые характеризуют не только степень использования трудовых ресурсов на предприятии, но и уровень эффективности всей рыночной экономики в целом. Организация труда является важным фактором трудовой деятельности человека. Основная цель организации труда способствовать совершенствованию всех процессов труда, производственных структур для развития новой рыночной системы, стабилизации отечественного производства и достижение на этой основе высокой эффективности общественного производства.
Ключевые слова: организация труда, производительность труда, трудовые ресурсы, эффективность, профессионализм.

Semenova L.Y., Pedan O.V.
University of Customs and Finance

IMPROVEMENT WAYS OF LABOR SYSTEM ORGANIZATION AT THE ENTERPRISE IN THE CURRENT MARRKET CONDITIONS

Summary
Theoretical issues of organization and productivity, which is an important indicator of economic planning that characterizes not only the degree of labor resources in the enterprise, but also the level of efficiency of the entire market economy. The organization of labor is an important factor in employment rights. The main objective of the organization work to promote the improvement of all processes of labor, industrial structures for the development of new market system, stabilization of domestic production and on this basis to achieve the highest efficiency of social production.
Keywords: organization of work, productivity, labor efficiency, professionalism.

УДК 336.1:352

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ БЮДЖЕТУ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Сковира І.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка

У статті визначено суть поняття бюджету розвитку. Проаналізовано проблеми формування бюджету розвитку регіону. Представлено доходи та видатки бюджету розвитку місцевих бюджетів України. Виділено роль бюджету розвитку регіону як основи формування інвестиційного потенціалу територій. Запропоновано шляхи успішного становлення бюджету розвитку регіону.
Ключові слова: місцеві бюджети; бюджет розвитку; бюджет розвитку місцевих бюджетів; доходи бюджету розвитку місцевих бюджетів; проблеми формування бюджету розвитку.

Постановка проблеми. Одним із завдань, представлених Концепцією реформування місцевих бюджетів, є посилення їх інвестиційної складової, яке передбачає програмний підхід до здійснення видатків для реалізації інвестиційних проектів згідно із затвердженими програмами соціально-економічного розвитку відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Аналіз існуючих проблем фінансового забезпечення розвитку територій дає підстави стверджувати, що завдання Концепції щодо посилення інвестиційної складової місцевих бюджетів залишаються на разі декларацією. Тому питання вдосконалення механізмів інвестування в розвиток територій залишається актуальним і потребує обґрунтування нових дієвих підходів. Зокрема, це стосується вдосконалення механізмів формування та використання бюджетів розвитку місцевих бюджетів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості формування бюджетів розвитку місцевих бюджетів як фінансової основи територіального розвитку є предметом досліджень С.І. Березенко, А.М. Вінгаровського, А.В. Ставицького, С. Буковинського, Т.Г. Затонацької, В. Комарова, В. Кулешір, О. Косаревич, І.Ю. Логвиненко та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. На сучасному етапі форму-

© Сковира І.А., 2015

вання бюджету розвитку в Україні залишається невирішеною проблема формування бюджету розвитку та шляхи зміцнення бюджету розвитку регіону можна розглядати як напрямок подальших наукових досліджень щодо зміцнення фінансового забезпечення розвитку територій.

Формулювання цілей статті. Попри значний інтерес науковців та зміни бюджетного законодавства України, бюджети розвитку місцевих бюджетів продовжують відігравати незначну роль у фінансовому забезпеченні соціально-економічного розвитку територій. Це спонукає до подальшого аналізування та вдосконалення науково-теоретичного підґрунтя їх формування, а також використання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Обсяг бюджету розвитку місцевого бюджету є одним із показників для оцінки якості життя в територіальних громадах. Адже видатки бюджету розвитку спрямовуються не на «проїдання», а на розширене відтворення, виконання інвестиційних програм (проектів), будівництво, капітальний ремонт і реконструкцію об'єктів соціально-культурної сфери та ЖКГ, розвиток дорожнього господарства тощо. Однак дохідна частина бюджетів розвитку місцевих бюджетів в Україні, навіть з урахуванням певних позитивних зрушень, закріплених у новій редакції Бюджетного кодексу, на сьогодні не спроможна забезпечити фінансові потреби територій у капітальних вкладеннях. З огляду на це, проблеми наповнення бюджетів розвитку місцевих бюджетів не втрачають своєї актуальності і надалі. Інвестиції в Україні здійснюються переважно за рахунок власних коштів підприємств і організацій. Разом з тим, бюджетні кошти теж можуть розглядатися як невід'ємна частина загальних інвестиційних ресурсів системи суспільного відтворення. Державні інвестиції в Україні здійснюються в таких основних формах: капітальні видатки (видатки розвитку) державного та місцевих бюджетів, бюджетне фінансування державних цільових програм, а також інвестиційні вкладення за рахунок бюджетів розвитку місцевих бюджетів.

У розвинених країнах світу в бюджетному процесі на місцевому рівні використовується «концепція двох бюджетів». Наприклад, більшість урядів у США розрізняє інвестиційні і поточні видатки. Уряди на рівні штатів і місцевого самоврядування відокремлюють інвестиційні і поточні видатки з кількох причин.

1) капіталовкладення часто фінансують з разових, цільових джерел. Відокремлення статей на придбання капітального обладнання сприяє тому, що доходи з цільовим призначенням на капітальне обладнання справді витрачають на ці потреби.

2) відмінність у процесах ухвалення рішень. Підготовка бюджету розвитку включає підготовку переліку проектів, потім їх ранжування: всі проекти, або майже всі, порівнюють один з одним. У міру фінансування і виконання проектів, до переліку додають нові програми, і процес повторюється. За винятком складання бюджету за пріоритетами, програми не порівнюють один з одним і не ранжують; програми, як правило, тривають щороку, тож немає великої потреби готувати перелік програм і визначати їх пріоритетність.

3) третьою причиною окремого процесу складання бюджету розвитку є те, що його часові рамки відмінні від графіку поточного бюджету. У поточному бюджеті все відбувається протягом одного бюджетного року: інвестиційні проекти, навпаки, можна планувати і здійснювати роками [2].

У широкому розумінні, «бюджет розвитку» – це асигнування на інноваційну і інвестиційну діяльність, пов'язану з капітальними вкладеннями в соціально-економічний розвиток адміністративно-територіального утворення, на соціальні програми, інші витрати, що пов'язані з розширеним відтворенням. Це поняття охоплює ідентифікацію, визначення пріоритетів і планування потреби у фінансуванні на середньостроковий період, оцінку фінансових можливостей потенціалу, фінансове прогнозування, оцінку, складання інноваційних проектів муніципального розвитку, а також розробку та використання різних варіантів фінансування таких проектів.

В Україні теж зроблено певні кроки до запровадження у практику «концепції двох бюджетів». Так, у Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні», передбачено, що місцевий бюджет поділяється на поточний бюджет і бюджет розвитку. Відповідно до Закону, бюджет розвитку має формуватися за рахунок податкових надходжень, коштів, залучених від розміщення місцевих позик, а також інвестиційних субсидій цих бюджетів. Ресурси бюджету розвитку спрямовуються на розбудову місцевої соціальної та виробничої інфраструктури (доріг, сфери обслуговування тощо). Але зазначений Закон не визначив основні засади щодо формування та виконання бюджету розвитку [4].

Подальший розвиток «концепція двох бюджетів» отримала в Бюджетному кодексі України, в якому закріплено засади з реалізації положень статті 143 Конституції України та Закону «Про місцеве самоврядування в Україні» щодо формування та виконання бюджету розвитку як складової частини спеціального фонду місцевих бюджетів. У 2001 р. Бюджетний кодекс вперше визначив конкретні джерела формування бюджету розвитку місцевих бюджетів та напрями, за якими можуть витрачатися його кошти.

У 2010 р. у новій редакції Бюджетного кодексу перелік дохідних джерел бюджету розвитку місцевих бюджетів було розширено, і на сьогоднішній день надходження бюджету розвитку включають:

1) дивіденди (дохід), нараховані на акції (частки, паї) господарських товариств, у статутних капіталах яких є майно Автономної Республіки Крим, комунальна власність;

2) плата за надання місцевих гарантій;

3) кошти пайової участі у розвитку інфраструктури населеного пункту;

4) 10 відсотків коштів від використання (реалізації) частини виробленої продукції, що залишається у власності держави відповідно до угод про розподіл продукції, та/або коштів у вигляді грошового еквівалента такої державної частини продукції (крім коштів від державної частини продукції, виробленої на ділянці надр у межах континентального шельфу і виключної (морської) економічної зони України), що розподіляються між місцевими бюджетами адміністратив-

но-територіальних одиниць, на території яких знаходиться відповідна ділянка надр, у такому співвідношенні: 5 відсотків – до бюджету Автономної Республіки Крим або обласного бюджету; 3,5 відсотка – до районного бюджету; 1,5 відсотка – до сільського, селищного або міського бюджету. Якщо ділянка надр розташована на території декількох адміністративно-територіальних одиниць, кошти між відповідними місцевими бюджетами розподіляються в межах встановленого співвідношення у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;

5) кошти від відчуження майна, що належить Автономній Республіці Крим, та майна, що перебуває в комунальній власності, включаючи кошти від продажу земельних ділянок несільськогосподарського призначення або прав на них;

6) 90 відсотків коштів від продажу земельних ділянок несільськогосподарського призначення або прав на них, що перебувають у державній власності до розмежування земель державної і комунальної власності (крім земельних ділянок несільськогосподарського призначення, що перебувають у державній власності, на яких розташовані об'єкти, що підлягають приватизації), при цьому від продажу земельних ділянок, які знаходяться на території Автономної Республіки Крим: 35 відсотків – до бюджету Автономної Республіки Крим, 55 відсотків – до сільських, селищних, міських бюджетів Автономної Республіки Крим;

7) капітальні трансферти (субвенції) з інших бюджетів;

8) кошти від повернення кредитів, наданих з відповідного бюджету, та відсотки, сплачені за користування ними;

9) місцеві запозичення;

10) кошти, які передаються з іншої частини місцевого бюджету за рішенням Верховної Ради Автономної Республіки Крим, відповідної місцевої ради (щодо коштів резервного фонду місцевого бюджету в частині витрат бюджету розвитку – за рішенням Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної місцевої ради) [1].

Загальний обсяг доходів місцевих бюджетів у 2014 р. досяг 357,0 млрд грн. При цьому надходження бюджетів розвитку становили 17,2 млрд грн (17,2% до обсягу доходів без врахування міжбюджетних трансфертів та 5,2% до обсягу доходів з урахуванням міжбюджетних трансфертів). У перерахунку на одного жителя виходить лише близько 310 грн. Для порівняння: у сусідній Польщі цей показник вищий у 18 разів, у Литві – в 15 разів.

Звертає на себе увагу такий факт, що при порівнянні доходів бюджетів розвитку українських обласних центрів (без урахування трансфертів з державного бюджету) у перерахунку на душу населення перше місце займає не столиця (де вартість землі та нерухомості, як і кількість підприємців явно вище, ніж у регіонах), і навіть не Харків і Одеса, а Черкаси. У показниках 2014 року надходження бюджету розвитку в перерахунку на кожного жителя Черкас склали 686 грн, тоді як в Одесі – 546, Києві – 529, Харкові – 420 грн.

Зміна структури доходів бюджету розвитку місцевих бюджетів відображена в табл. 1.

Таблиця 1

Структура доходів бюджету розвитку місцевих бюджетів

Надходження	2012	2013	2014
Обсяг бюджету розвитку, млрд. грн.	14,1	12,8	11,1
Частка доходів бюджету розвитку у загальній структурі доходів місцевих бюджетів, % в т.ч:	14,1	12,5	11,0
Єдиний податок	4,8	6,3	7,3
Надходження від продажу землі	1,0	0,7	0,7
Надходження від відчуження майна	0,7	0,6	0,4
Кошти, одержані від загального фонду бюджету	6,8	4,1	2,1
Інші надходження	0,8	0,8	0,5

Джерело: [6]

Доходи бюджету розвитку місцевих бюджетів (з урахуванням коштів, одержаних із загального фонду бюджету до бюджету розвитку) у 2014 році склали 11,1 млрд грн., що на 15,9% менше від показника минулого року. За вказаний період відбулося зменшення частки цих доходів у загальній структурі доходів місцевих бюджетів до 11,0%, що менше за аналогічний показник 2013 року на 1,5%.

Відповідно до нової редакції Бюджетного кодексу України з 1 січня 2011 року надходження від сприяння єдиного податку зараховуються до бюджету розвитку. За результатами 2014 року ці надходження стали основним дохідним джерелом – 66,6% усіх доходів бюджету розвитку. Отже, якщо в населеному пункті створено комфортні умови для суб'єктів господарювання, що перебувають на так званій спрощеній системі оподаткування, то відповідний місцевий бюджет одержує більше коштів саме на розширене відтворення. Від цього виграють усі члени територіальної громади. Другим і третім основними джерелами доходів були кошти, одержані із загального фонду бюджету до бюджету розвитку – 2,1 млрд грн. або 18,6%, та надходження від продажу землі – 0,7 млрд грн. або 6,6%. Кошти від відчуження майна, що знаходиться у комунальній власності склали 0,4 млрд грн., це становить 3,4% усіх доходів бюджету розвитку [6].

Надходження від інших джерел склали 4,8% усіх доходів бюджету розвитку місцевих бюджетів. У цьому разі ефективність залучення коштів у місцевий бюджет можна оцінити крізь призму мультиплікаційного ефекту – на скільки зросте якість життя територіальної громади в населеному пункті від продажу того чи іншого об'єкта. І тут слід ураховувати не лише прямі доходи для бюджету від відчуження майна, а й залучення додаткових інвестицій у бюджет у вигляді створених робочих місць на приватизованих об'єктах.

Складовою частиною бюджету розвитку є субвенції з інших бюджетів на виконання інвестиційних проектів. Субвенції з Державного бюджету України на виконання інвестиційних проектів надаються з Державного бюджету України тільки бюджету Автономної Республіки Крим, обласним бюджетам, бюджетам міст Києва та Севастополя з їх дальшим перерозподілом для

бюджетів місцевого самоврядування. Право на отримання субвенцій з інших місцевих бюджетів на виконання інвестиційних проектів можливе лише за наявності спільної угоди між відповідними органами місцевого самоврядування. У 2012 р. субвенції з інших бюджетів на виконання інвестиційних проектів склали 270,1 млн грн, або близько 2% надходжень до бюджету розвитку [2].

Слід зазначити, що у проекті оновленого Бюджетного кодексу серед доходів бюджету розвитку було передбачено ще одне джерело його поповнення – податок на прибуток підприємств (крім податку на прибуток підприємств і фінансових установ комунальної власності) відповідно до додаткових ставок такого податку, в розмірах, визначених законом з питань оподаткування. Місцеві ради могли проголосувати за встановлення місцевої ставки (обласна – до 2%, міська, районна – до 3%). При цьому надходження від цього податку відповідно до додаткових ставок такого податку, встановлених районними радами, передбачалося розподіляти таким чином: 30% – до бюджетів розвитку бюджетів сіл, селищ, міст районного значення; 70% – до бюджетів розвитку районних бюджетів. Однак при прийнятті нового Бюджетного кодексу в 2010 р. місцеві ради були позбавленні такої можливості. Можливою причиною такого рішення стало те, що додаткові фіскальні навантаження з боку органів місцевого самоврядування могли отримати значний супротив з боку підприємств і населення загалом та спричинити нерівномірність економічної активності в різних регіонах [3].

Одним із пріоритетів сучасної бюджетної політики є посилення інвестиційної складової частини місцевих бюджетів, зокрема, шляхом збільшення кількості джерел надходжень до бюджету розвитку. Порівняно зі старим бюджетним кодексом у новому зроблено спробу зміцнити бюджети розвитку місцевого самоврядування, втім суттєвих додаткових джерел находжень до місцевих бюджетів розвитку не встановлено, хіба що крім єдиного податку. Незважаючи на досить великий перелік надходжень, зазвичай найбільшу частку доходів місцевих бюджетів розвитку складають кошти, передані із загального фонду бюджету, субвенції з інших бюджетів, доходи від відчуження майна та землі.

Висновки з даного дослідження і перспективи. На наш погляд, підвищити роль бюджету розвитку як основи формування інвестиційного потенціалу території, можливо за рахунок:

– розширення переліку дохідних джерел бюджету розвитку;

– створення сприятливих умов для розвитку малого підприємництва на території;

– вдосконалення механізму здійснення місцевих запозичень;

– більш ефективного управління об'єктами комунальної власності, доходи від яких слід зараховувати до бюджету розвитку;

– розвитку нових форм господарювання в комунальному секторі;

– удосконалення приватизаційних процедур комунальної власності з метою запобігання продажу об'єктів за заниженими цінами;

– стимулювання збільшення власних доходів місцевих бюджетів;

– розподілу інвестиційних субвенцій, які надаються місцевим бюджетам, на принципах справедливості і прозорості.

На жаль, принцип створення умов, які забезпечують зацікавленість місцевих органів влади у збільшенні доходів до бюджетів, що має стати вагомим чинником ефективності розбудови бюджетної системи, є лише задекларованим. Значним інвестиційним потенціалом є залучення інвестиційних ресурсів шляхом випуску територіальних боргових зобов'язань, що має на сьогодні разовий, індивідуальний характер. До того ж, схема відшкодування та поновлення кредитних інвестиційних ресурсів недостатньо продумана й налагоджена. Це нівелює можливість використання коштів місцевих бюджетів як джерела інвестиційних ресурсів на місцях.

Формування бюджету розвитку місцевих бюджетів має важливе значення для економічного та соціального розвитку регіону, забезпечує збільшення кількості робочих місць, збільшення його податкоспроможності.

Таким чином, успішне становлення бюджетів розвитку потребує вирішення ряду проблем:

1) удосконалення розробки інвестиційних проектів економічного та соціального розвитку регіону;

2) об'єктивне визначення потреби у основних засобах для забезпечення реалізації проектів;

3) вибір постачальників основних засобів на умовах тендеру;

4) забезпечення бюджетними ресурсами фінансування програм розвитку місцевих бюджетів (у тому числі за рахунок міжбюджетних трансфертів);

5) вивчення ринку фінансових ресурсів місцевого бюджету та визначення найефективніших методів їх залучення, розвиток ринку муніципальних цінних паперів.

Отже, саме цей шлях зміцнення бюджету розвитку може розглядатися як напрямок подальших наукових розвідок щодо зміцнення фінансового забезпечення розвитку територій.

Список літератури:

1. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс]: офіц. текст: за станом на 1 вересня 2013 р. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2456-17
2. Гвазава Н. Г. Формування місцевих бюджетів: проблеми та перспективи / Гвазава Н. Г // Регіональна економіка. – 2013. – № 4. – С. 26–35.
3. Косаревич О. П. Роль бюджету розвитку в соціально-економічному зростанні регіону [Електронний ресурс] / О. П. Косаревич. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/ Soc_Gum/Aprer/2009_5_1/48.pdf
4. Про місцеве самоврядування в Україні: станом на 1 вересня 2011 р. [Електронний ресурс] / Верховна рада України: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97. – ВР. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80

5. Проць Н. В. Формування податкових надходжень місцевих бюджетів в контексті бюджетної децентралізації / Н. В. Проць // Фінансовий простір. – 2015. – № 1. – С. 221-227.
6. Статистичний щорічник України за 2014 рік [Електронний ресурс] / за ред. О. Г. Осауленка. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm

Сковыра И.А.
Львовский национальный университет имени Ивана Франко

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ БЮДЖЕТА РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Аннотация
В статье определена суть понятия бюджета развития. Проанализированы проблемы формирования бюджета развития региона. Представлены доходы и расходы бюджета развития местных бюджетов Украины. Выделена роль бюджета развития региона как основы формирования инвестиционного потенциала территорий. Предложены пути успешного становления бюджета развития региона.
Ключевые слова: местные бюджеты; бюджет развития; бюджет развития местных бюджетов; доходы бюджета развития местных бюджетов; проблемы формирования бюджета развития.

Skovyra I.A.
Ivan Franko National University of Lviv

BUDGET PROBLEMS OF FORMATION REGION

Summary
In the article the essence of the concept of the development budget. The problems of the budget of the region. Presented by budget revenues and expenditures of local budgets Ukraine. Highlight the role of the development budget guidelines for the development of the region as potential investment areas. The ways of becoming a successful budget development.
Keywords: local budgets; budget development; budget of local budgets; Budget revenues of local budgets; the problem of the budget.

УДК 339.138

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Смачило В.В., Христосова Н.С.
Харківський національний університет будівництва та архітектури

Стаття присвячена дослідженню сучасних тенденцій трансформацій експортного потенціалу. В роботі проведено аналіз трактування поняття «експортний потенціал». Визначено ключові експортні позиції по товарам та послугам в Україні. Проведено аналітичний огляд ринків збуту та використання квот. Досліджено ризики та переваги зони вільної торгівлі з ЄС.
Ключові слова: потенціал, експортний потенціал, експорт, товари, послуги, зовнішня торгівля.

Постановка проблеми. В сучасних умовах світової економіки експортний потенціал є найважливішою характеристикою економічної потужності будь-якої країни та сильним важелем в розвитку національної економіки. Його вважають однією зі складових економічного потенціалу, яка забезпечує не процес виробництва, а процес споживання, тобто процес реалізації продукції на зовнішньому ринку. У такий складний соціально-економічний період в Україні, питання збереження та нарощення експортного потенціалу стоїть в ряду основних проблем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням визначення «експортного потенціалу» займалося широке коло дослідників [1-6], але в той же час не існує узгодженої думки щодо його трактування.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Соціально-економічна криза, що охопила національну економіку, вимагає постійного аналізу та вирівнювання вектору розвитку зовнішньоекономічних торгових зв'язків. Не дивлячись на значну кількість публікацій в сфері аналізу зовнішньоекономічної торгівлі, необхідно проводити дослідження пріоритетних товарів та послуг, а також ринків збуту.

Мета статті. Головною метою даної статті є визначення експортного потенціалу і виявлення

© Смачило В.В., Христосова Н.С., 2015

ключових експортних позицій за товарами та послугами, а також огляд ринків збуту та використання Україною квот.

Виклад основного матеріалу. Автори по різному трактують визначення експортного потенціалу, деякі з них наведені в таблиці 1. Проаналізувавши визначення сутності експортного потенціалу можемо зробити висновок, щодо їх неузгодженості. В той же час нам імпонує думка Кириченко О. М., який у своєму визначенні враховує як наявний обсяг експорту, так і можливість його збільшувати. Щоб визначити поточний стан експортного потенціалу України, проаналізуємо динаміку реалізації товарів та послуг на основі даних [7].

Їх репрезентовано на рис. 1. З даного рисунку явно видно кризові періоди в розвитку зовнішньої торгівлі, що співпадають зі світовою економічною кризою 2008-2009 рр. та соціально-економічною кризою в Україні 2014 р. при цьому слід відмітити менший негативний вплив на експорт послуг вказаних негативних явищ, аніж на обсяг реалізації товарів. Для аналізу експортного потенціалу, вважаємо за необхідне, розглянути ключові товари та послуги, які займають найбільшу частку в загальному обсязі.

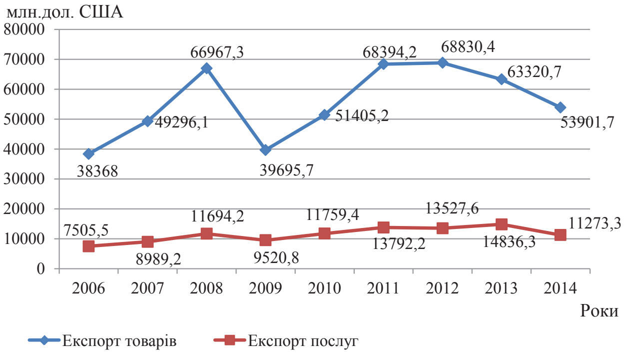

Рис. 1. Динаміка експорту товарів та послуг в Україні за 2006–2014 роки, млн. дол. США

Розробка авторів за джерелом [7]

На основі даних Державної Служби статистики України [7] було виявлено п'ять таких позицій серед товарів: чорні метали (питома вага в загальній структурі експорту 27–23,9%), зернові культури (5,7–12,1%), руди, шлак і зола (5,3–6,4%), реактори ядерні, котли, машини (5,2–6,1%), палива мінеральні: нафта і продукти її перегонки (3,7–8,3%). Серед послуг було виявлено три провідних позиції: транспортні послуги (питома вага в загальній структурі експорту 64,2–53,8%); послуги в сфері телекомунікації, комп'ютерні та інформаційні послуги (14,9–6,24%) та ділові послуги (11,1–10%).

Динаміку ключових складових експорту товарів та послуг наведено на рисунку 2 та 3 відповідно. Як бачимо з рис. 2, за аналітичний період динаміка експорту чорних металів має тенденцію до зниження. В 2012 р. в порівнянні з 2011 р. експорт зменшився на 3125696 тис дол. США або 16,93%. В 2013 р. в порівнянні з 2012р. зниження становило 6,66%, а в 2014 р. порівняно з 2013 р. 9,87%. Експорт зернових культур, руд, шлаку та золи, а також ядерних реакторів, котлів та машин протягом аналітичного періоду має нестабільну динаміку.

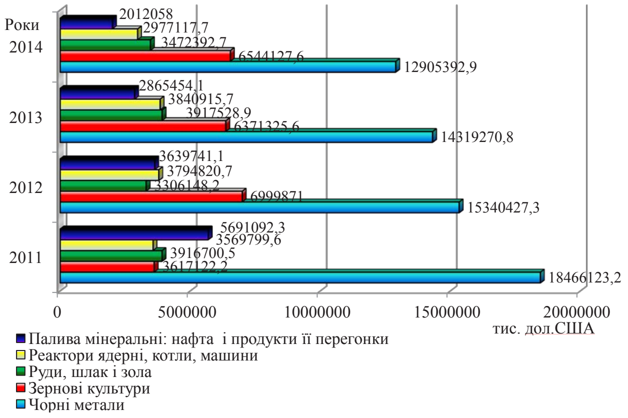

Рис. 2. Динаміка ключових складових експорту товарів

Розробка авторів за джерелом [7]

Так, за першою групою товарів в 2012 р. порівняно з 2011 р. експорт збільшився на 3382749 тис дол. США, а в 2013 році порівняно з

Таблиця 1

Підходи до визначення поняття «експортний потенціал»

	Автор	Визначення
«Експортний потенціал»	Бегма В. М. [1, с. 45].	Це частина загального економічного потенціалу, що здатна відтворювати свої конкурентні переваги на зовнішньому ринку або обсяг благ, які національна економіка може створити і реалізувати за межі держави. Це поняття можна застосовувати як до країни в цілому, так і до окремих галузей чи підприємств
	Голіней С. В. [2, с. 136].	Це можливості країни з експорту продукції; продукція, що має конкурентні переваги і може конкурувати на зовнішньому ринку
	Коломієць В. В. [3, с. 69].	Експортний соціально-економічний потенціал – здатність виробляти і реалізовувати на конкретних закордонних ринках у перспективі конкурентоспроможні товари та послуги при досягнутому рівні розвитку економіки і системі організаційно-економічної підтримки експорту
	Кириченко О. М. [4, с. 66].	Це соціально-економічна категорія ринкової економіки, яка відбиває можливості галузі (підприємства) зберігати або збільшувати обсяг експорту в довгостроковій перспективі, використовуючи сукупність національних і зовнішніх чинників, що дають можливість ефективно конкурувати на світовому ринку
	Рогов В. В. [5].	Це здатність національної економіки, її секторів, галузей, підприємств та компаній виробляти конкурентоспроможні на світовому ринку товари та послуги шляхом використання як порівняльних національних переваг, так і нові конкурентні переваги
	Фомішин С. В. [6, с. 190].	Це сукупність природних, виробничих, науково-технічних, трудових та фінансових ресурсів країни, що використовуються або можуть бути використані для розвитку її зовнішньоекономічних зв'язків

2012 р. він знизився на 8,98%. В 2014 році знову відмічаємо зростання на 2,71%. В 2012 р. в порівнянні з 2011 р. відмічаємо зменшення експорту руд, шлаку та золи на 610552 тис дол. США (-15,59%). В 2013 р. експорт за цією групою товарів порівняно з 2012 р. збільшився на 18,49%. А в 2014 р. відмічаємо знову спад експорту на 11,36%) в порівнянні з 2013 р. Експорт ядерних реакторів, котлів та машин в 2012 р. порівняно з 2011 р. збільшився на 225021,1 тис дол. США (6,3%), в 2013 р. порівняно з 2012 р. експорт збільшився на 1,21%. В 2014 р. відмічаємо значне зниження експорту за цією групою товарів на 22,49% порівняно з 2013 р.

Експорт мінерального палива має стабільну динаміку зниження. В 2012 р. порівняно з 2011 р. він зменшився на -36%, в 2013 р. порівняно з попереднім роком на 21,27%, а в 2014 р. – 29,78% в порівнянні з 2013 р.

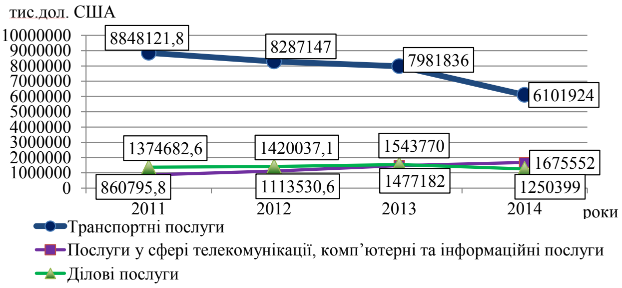

Рис. 3. Динаміка ключових складових експорту послуг

Розробка авторів за джерелом [7]

З аналізу рис. 3 можемо зробити висновок, що динаміка транспортних послуг за аналітичний період має тенденцію стабільну до скорочення. Так, в 2012 р. порівняно з 2011 р. експорт транспортних послуг знизився на 6,34%, в 2013 р. порівняно з 2012 р. – на 3,68%, а в 2014р. падіння посилилося порівняно з 2013 р. і становило 23,55%.

Динаміка експорту ділових послуг має нестабільну динаміку. З 2011 року по 2013 рік вона має тенденцію до збільшення, а вже в 2014 році до зменшення. Ланцюгові темпи приросту становили 3,3% та 8,71% відповідно. В 2014 р. їх обсяг експорту знизився на 293371 тис. дол. США (або на 19,0%).

Позитивну зростаючу тенденцію мають лише послуги в сфері телекомунікації та комп'ютеризації. Щорічний ланцюговий темп приросту становить: в 2012 р. – 29,36%; в 2013 р. – 32,66%; в 2014 р. – 13,44%.

За І півріччя 2015 року найбільше товарів було експортовано з Дніпропетровської, Донецької та Запорізької областей. Харківська область знаходиться на 8-му місці по кількості експортованої продукції. Лідерами з експорту послуг за І півріччя 2015 року. стали Одеська, Миколаївська та Львівська області, Харківська область зайняла п'яте місце. Така тенденція пояснюється вже розглянутою структурою експорту товарів та послуг.

В багатьох випадках нарощення експортного потенціалу визначається не лише можливістю виробництва тих чи інших товарів або надання тих чи інших послуг, але й ринками збуту. Останнім часом здійснюється переорієнтація національної економіки не лише в плані визначення експортних галузей та товарів, а й в плані ринків збуту. Так, в 2014 році обсяг реалізації товарів в країни СНД зменшився на 7195 млн. дол. США (або на 32,6%) в порівняні з 2013 роком, але зріс в країни ЄС на 244,3 млн. дол США (або на 1,46%). Якщо в 2013 році найбільше послуг було експортовано до країн СНД, то в 2014 році переорієнтація відбулася в бік Європи. Зміна вектору зовнішньої торгівлі поглибиться ще вступом в дію зони вільної торгівлі (ЗВТ) з ЄС, яка набирає чинності з 1 січня 2016 року. Очікується, що вже в перший рік дії вільної торгівлі для України в ЄС діятимуть нульові ставки увізного мита на 89,4% товарної номенклатури (24,8% товарної номенклатури ЄС вже сьогодні має нульові ставки увізного мита, а на 64,6% товарної номенклатури знижуються ставки увізного мита для України відповідно до положень Угоди). В той жде час слід відмітити неповне використання квот за деякими групами товарів, які були позбавлені з боку країн ЄС мита. Так, за даними аграрного інформаційного агентства [8], на 100% було використано лише річну квоту на мед, ячмінну крупу та борошно, зерно зернових злаків, оброблені томати, виноградні та яблучні соки. Зовсім не було використано квоту на такі продукти як: баранина, цукрові сиропи, оброблений крохмаль, гриби, продукція з обробленого молока та масла, сигари

Таблиця 2

Переваги та ризики створення ЗВТ

Переваги створення ЗВТ	Ризики створення ЗВТ
– Полегшення доступу українських товарів і послуг на ринок Євросоюзу. – Збільшення експорту товарів та послуг до країн ЄС. – Модернізація та переоснащення українських підприємств. – Збільшення інвестицій з боку ЄС в економіку України. – Збільшення валютних надходжень за рахунок двосторонньої торгівлі. – Впровадження нових стандартів якості, що веде до підвищення конкурентоспроможності. – Стимулювання розвитку конкуренції. – Доступ до якісної техніки, засобам захисту рослин, тощо. – Сприяння зовнішньої торгівлі, шляхом забезпечення ефективної діяльності митних органів. – Зближення законодавства України з законодавством Євросоюзу, що веде до гармонізації правового поля та полегшує діяльність торговельних суб'єктів.	– Значні витрати на адаптацію та імплементацію нових законодавчих актів. – Збільшення конкуренції на внутрішньому ринку України та витіснення вітчизняного виробника. – Необхідність значних коштів на переоснащення та модернізацію українських підприємств. – Неготовність українських підприємств до переозброєності та модернізації. – Зростання негативного для України сальдо двосторонньої торгівлі. – Обмежена можливість надання захисту «незрілим» галузям економіки, які не досягли належного рівня конкурентоспроможності та потребують державної підтримки. – Зменшення попиту на сільськогосподарську техніку вітчизняного виробництва.

Розробка авторами за джерелом [9]

та цигарки, продукти переробки солоду та крохмалю. Це пояснюється декількома причинами: слабкою інформаційною підтримкою, відсутністю досвіду роботи з країнами ЄС та партнерів за кордоном; невідповідність стандартів та норм ЄС продукції українського виробництва; незначним обсягом квот на постачання товарів, що не зацікавило потенційних експортерів. Звичайно, переорієнтація економіки на інші ринки збуту та товари створює підвищені ризики для експортерів, які вже працюють в традиційних для України експортних галузях, в той же час, нові експортери також ризикують, адже стикаються з невідомими умовами ведення господарської діяльності за кордоном. В таблиці 2 наведено переваги та ризики створення ЗВТ.

Як бачимо, експортний потенціал України використовується не повністю. Існує велика кількість товарів та послуг які, на даний момент, не експортуються, що слід віднести до негативних явищ. Така ситуація обумовлена багатьма причинами і потребує докладного вивчення. Ті товари та послуги, експорт яких характеризується позитивною тенденцією, слід вважати базовими, а пріоритетними – ті, які створюють високий рівень доданої вартості всередині країни та мають закінчений цикл виробництва в Україні, або мають інноваційне забарвлення (серед послуг це комп'ютеризація).

Висновки і пропозиції. Узагальнюючи все вищесказане, можемо сформулювати такі висновки:

– відмічаємо значне скорочення експортного потенціалу України внаслідок соціально-економічної кризи як за товарами, так і за послугами, що є негативною тенденцією в розвитку національної економіки;

– динаміка ключових складових експорту товарів представлена, в основному, сировинними галузями: чорні метали, руди, шлаки, зола, палива мінеральні. Негативність даного моменту проявляється через: мінімальний обсяг доданої вартості, яка створюється в економіці України; відсутністю створення нових робочих місць внаслідок відсутності переробки сировини в готову продукцію (порушується виробничий ланцюг); обмеженням зростання переробних галузей економіки; недоотримання податків та зборів внаслідок скороченого виробничого ланцюга; вичерпання обмежених ресурсів (руди, мінеральних палив).

– динаміка ключових складових експорту послуг є різноспрямованою: позитивну зростаючу тенденцію мають лише послуги в сфері телекомунікації та комп'ютеризації; транспортні та ділові послуги мають негативну тенденцію до скорочення. Послуги мають більшу можливість до маневреності, що й нівелювало негативні тенденції в цій сфері. Послуги в сфері телекомунікації та комп'ютеризації можна вважати ключовою галуззю, яка повинна стати перспективною, бо заснована на людському капіталі і є провідною в економіці знань.

– загальне скорочення експорту товарів та послуг відбилося в структурі. Соціально-економічна криза та прогрішення взаємовідносин з РФ стало причиною переорієнтації експорту на інші країни.

– надання Україні квот на безмитний експорт в країни Євросоюзу не став фактором росту обсягів реалізації продукції на європейські ринки внаслідок: неготовності вітчизняних виробників до вимог та стандартів ЄС; незначних обсягів квот, які не компенсують вартість переорієнтації виробництва продукції на нові стандарти; незнання правил та порядку, а також складність ведення торгівлі з європейськими партнерами.

– введення ЗВТ за ЄС з 1 січня 2016 року спричиняє загрози та надає можливості для вітчизняних виробників;

– наявний обсяг експорту має тенденції до збільшення, що буде свідчити про більш повне використання експортного потенціалу національної економіки України.

У якості подальших досліджень пропонується поглиблене вивчення ролі кожного з регіонів в експортному потенціалі та виявлення напрямків їх збалансування з метою рівномірного розвитку національної економіки.

Список літератури:

1. Бегма В. М. Деякі аспекти визначення експортного потенціалу українського оборонно – промислового комплексу // «Проблеми науки». – 2007. – № 7. – С. 45-51.
2. Голіней С. В. Державне регулювання експортного потенціалу України // «Механізм збалансованого розвитку промислового виробництва». – Київ, 2005. – С. 130-139.
3. Коломієць В. В. Передумови дослідження експортного потенціалу регіону // Зб. наук. пр. Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – Черкаси: ЧДТУ. – 2003. – Випуск 8. – С. 69-77.
4. Кириченко О. М. Експортний потенціал харчової промисловості України // Наукові праці Українського державного університету харчових технологій: К.: УДУХТ. – 1999. – № 5. – С. 66-69.
5. Тюріна Н. М. Сутнісні характеристики експортного потенціалу [Електронний ресурс] // Вісник ХНУ. – 2003. – № 4. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2009_4_3/189-196.pdf
6. Фомишин С. В. Международные экономические отношения на рубеже тысячелетий: Учебное пособие / Фомишин С. В. – Херсон: Олди-плюс, 2002. – 560 с.
7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http: //ukrstat.gov.ua/.
8. Аграрне інформаційне агентство // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://agravery.com
9. Доступно про Угоду про асоціацію з ЄС // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http: http://geostrategy.ua/node/549

Смачило В.В., Христосова Н.С.
Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ

Аннотация
Статья посвящена исследованию современных тенденций трансформации экспортного потенциала. В работе проведен анализ трактовки понятия «экспортный потенциал». Определены ключевые экспортные позиции по товарам и услугам в Украине. Проведено аналитический обзор рынков сбыта и использования квот. Исследованы риски и преимущества зоны свободной торговли с ЕС.
Ключевые слова: потенциал, экспортный потенциал, экспорт, товары, услуги, внешняя торговля.

Smachylo V.V., Khrystosova N.S.
Kharkov National University of Construction and Architecture

RESEARCH OF EXPORT POTENTIAL OF UKRAINE

Summary
The article investigates the transformation of the modern trends of export potential. The paper analyzes the interpretation of the concept of «export potential». Identify the key export items of goods and services in Ukraine. An analytical overview of the markets and the use of quotas. Investigated the risks and benefits of a free trade zone with the EU.
Keywords: potential, export potential, export, goods, services, foreign trade.

УДК 339.13.012.434

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НЕДОСКОНАЛОЇ КОНКУРЕНЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

Соболєва М.В.
Київський національний університет імені Юрія Тараса Шевченка

У статті досліджуються теоретичні аспекти розвитку теорії недосконалої конкуренції в умовах глобалізації. Визначено основні тенденції розвитку сучасної конкуренції. Аналізуються основні концептуальні положення теорії «монополістичної» та «недосконалої» конкуренції. Визначено характерні особливості досконалої конкуренції у сучасних умовах господарювання.
Ключові слова: глобалізація, досконала конкуренція, недосконала конкуренція, диференціація, стратегічні альянси, конкурентоспроможність.

Постановка проблеми. За останні десятиліття під впливом глобалізації економічних процесів характер конкуренції в основних галузях розвинених країн значно змінився. У конкуренції з'являються нові явища: відбувається розширення меж ринків, у результаті чого зростає ступінь конкуренції, а вхід на міжнародні та внутрішні ринки полегшується; скорочується життєвий цикл товару за рахунок постійної появи нових товарів або ж модифікацій вже існуючих товарів. Це слугує додатковим фактором посилення конкуренції, а також призводить до зростання рівня диференціації товарів на ринках.

Для економіки України актуальним є входження у світовий простір. Це потребує підвищення конкурентоздатності національних підприємств на світовому ринку. Дане завдання тісно пов'язане зі структурною перебудовою економіки в цілому, ускладненням інноваційної складової у розвитку науково-технічної модернізації, що у майбутньому дозволить створювати нові виробничо-наукові комплекси. Розвиток інформаційних технологій, формування інтернет-залежних ринків, розширення ринків збуту товарів веде за собою розширення інструментарію конкурентної боротьби. Якщо для конкуренції, характерної для кінця XX століття, була можливою боротьба між фірмами за ціною або якістю продукції, або якомусь іншому параметру, то сучасні фірми вимушені конкурувати за всіма параметрами одночасно (ціні, якості та іншим). Дослідження цих процесів важливе як для розвитку методології обґрунтування нових процесів і явищ, так і для пояснення їх тенденцій і наслідків для національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Під впливом глобалізації економічних відносин конкуренція набуває нових характеристик, тому цілком обґрунтовано виникає інтерес до тих теоретико-методологічних положень та наукових ідей, що дозволяють визначити проблеми та закономірності розвитку конкуренції в економіці, котра забезпечує досягнення високих результа-

© Соболєва М.В., 2015

тів суспільного виробництва. Загальновизнаним є те, що конкуренція є невід'ємною властивістю ринку, ефективність функціонування якого залежить від активності конкуренції та від умов її прояву. Більшість фундаментальних проблем конкуренції, що розглядаються науковцями, стосуються змісту конкуренції, взаємозв'язку монополії та конкуренції, еволюції конкуренції. Однак не вистачає досліджень сучасних тенденцій розвитку конкуренції, які складаються залежно від рівня розвитку економіки під впливом глобалізацій них процесів і тому потребують уточнення та конкретизації відповідно до змін та особливостей сучасної економіки.

Період економічних зрушень кінця двадцятих – початку тридцятих років XX століття став відправним пунктом формування нового нетрадиційного розуміння конкуренції. Економічна концепція досконалої конкуренції була не в змозі відобразити глибинні корені конкуренції. Вона нехтувала динамікою конкурентної діяльності, ігнорувала важливість фактору часу і була лише формальною моделлю, як теорія мала багато серйозних недоліків. Досконала конкуренція визначалася як суперництво економічних суб'єктів на товарному ринку, при якому жоден з них не в змозі здійснити вирішальний вплив на загальні умови реалізації однорідного товару на даному ринку. За таких умов кожен з суб'єктів володіє достатньо повною ринковою інформацією, внаслідок чого жоден з них не може контролювати ні ринковий попит, ні ціну на товар. Однак реальні умови господарювання були вже зовсім інакшими. У цей час динамічно розвивалися процеси монополізації економіки, які докорінно змінили ринкове середовище, умови конкуренції, форми і методи конкурентної боротьби.

У 1933 році було видано дві наукові праці Дж. Робінсон і Е. Чемберліна, що по праву вважаються класичним підґрунтям з теорії недосконалої конкуренції. Ці праці підсумували дискусію про характер ціноутворення в умовах монополії та про виникнення нецінових форм конкуренції. Е. Чемберлін запропонував звернути увагу на поведінку фірми в умовах ринкової конкуренції і її монопольного положення з точки зору виробництва диференційованих товарів. Запропонувавши теорію монополістичної конкуренції, у якій обґрунтована ідея синергії конкуренції і монополії на базі диференціації продукції, він вказав на необхідність різноманіття підходів до аналізу та заміни концепції «конкурентного ідеалу» ідеалом, що включає монополію і конкуренцію. На думку Е. Чемберліна, чиста конкуренція – це штучна побудова, яку не можна ставити у якості початкового пункту опису реальності, оскільки у реальності кожен продавець виробляє диференційований продукт і, таким чином, виступає як локальний монополіст, формуючи власний малий ринок, що регулює ціну. За такого трактування продуктова диференціація, а разом з нею і ринкова влада фірми виступають як природний наслідок конкуренції, прагнення кожного продавця до максимізації прибутку. Е. Чемберлін у своїй праці показав, що нецінові фактори, такі як: диференціація, покращення якості, реклама, підвищення репутації фірми і її торгового знаку мають важливе значення для сучасної економіки [7].

Теорію недосконалої конкуренції як протилежної до досконалої було запропоновано Дж. Робінсон. Вона висунула ряд варіантів поведінки фірми на ринку залежно від його кон'юнктури. Таким чином, з'явилась можливість розглядати не лише монополію і вільну конкуренцію, а й проміжні варіанти ситуацій на ринку: цінову дискримінацію і конкуренцію між виробниками диференційованих товарів. Дж. Робінсон стверджувала, що поведінка фірми може базуватися на таких факторах як: транспортні витрати, рівень якості товарів, сервісне обслуговування клієнтів, кредитування покупок, репутація фірми та реклама. На відміну від Е. Чемберліна, для якого державне втручання у економічні відносини є зайвим, Дж. Робінсон вважає, що недосконала конкуренція – це прямий привід для державного втручання та регулювання [5]. Дж. Робінсон вказала та обґрунтувала зв'язок між досконалою конкуренцією і ціновою еластичністю ринкового попиту фірми, що у свою чергу дозволило їй додати нові характеристики до даної моделі ринку. Також Дж. Робінсон було обґрунтовано залежність між монопольною ціною, граничними витратами та ціновою еластичністю попиту. Детальне уточнення характеристик досконалої конкуренції дозволило Дж. Робінсон пояснити наслідки недосконалої конкуренції. В умовах недосконалої конкуренції індивідуальний попит фірми не є абсолютно еластичним, і фірма випускає менший за оптимальний обсяг виробництва.

Окрім Дж. Робінсон та Е. Чемберліна проблемами «монополістичної» та «недосконалої» конкуренції займалися такі зарубіжні вчені: А. Берлі, Дж. Бейн, А. Бернс, В. Леонтьєв, Г. Мінз, П. Самуельсон, Дж. Стіглер, О. Вільямсон, та інші. Значну увагу конкуренції приділяли С.Л. Брю, Дж. Кейнс, І.М. Кірцнер, К.Р. Макконнелл, Дж.С. Мілль, Ф. Найт, А. Пігу, М. Портер, П. Хайне, та ін. Певний внесок в розвиток теорії конкуренції зробили російські вчені В. Бархатов, В. Гордєєв, Ю.І. Коробов, В.А. Осипов, Е. Лимарь, Р.А. Фатхутдінов, Д.Ю. Юданов, а також вітчизняні науковці А. Гальчинський, В. Глущенко, М. Єрмошенко, П. Єщенко, А. Ігнатюк, Г. Филюк Ю. Уманців та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. На сьогодні зарубіжна та вітчизняна література з економічної теорії включає у себе аналіз вже існуючих та досліджених американськими вченими проблем, таких як: природа і поширеність монополістичної конкуренції, поведінка фірм, нецінові фактори конкуренції (якість продукції, реклама, упаковка, торгові знаки, марки, умови збуту та купівлі-продажу). Однак, враховуючи постійний розвиток ринків в умовах глобалізації, дослідження нових аспектів розвитку недосконалої конкуренції є необхідним.

Мета статті – дослідження теоретичних аспектів розвитку теорії недосконалої конкуренції в умовах глобалізації та визначення основних тенденцій розвитку сучасної конкуренції.

Викладення основного матеріалу дослідження. Концепції монополістичної конкуренції та економіки недосконалої конкуренції Дж. Робінсон та Е. Чемберліна розширили уявлення про інструменти конкуренції, здійснивши аналіз її нецінових форм. Вони також суттєво доповни-

ли поняття конкуренції таким елементом як забезпечення більш стійкого положення фірми на ринку. Ідеї цих авторів отримали подальший розвиток у працях І. Кірцнера і Й. Шумпетера та багатьох сучасних науковців.

Як визначив В. Осипов, підсумовуючи роботу Дж. Робінсон, досконала конкуренція є найбільш бажаним варіантом ринкової економіки, однак можливі відхилення від подібного положення повинні бути врегульовані державою. На думку В. Осипова, монополістична конкуренція – це механізм, який найкращим чином задовольняє потреби суспільства, що постійно зростають. Якщо продукт диференційований, то кожен продавець є одночасно і монополістом, і конкурентом [5].

На думку М. Фрідмана, теорія недосконалої або монополістичної конкуренції, розвинена Чемберліном і Робінсон, на жаль, не володіє жодною з ознак, які зробили б її дійсно корисною загальною теорією. Її внесок був значною мірою обмежений поліпшенням викладу економічної теорії індивідуальної фірми і, відповідно, висновком наслідків з маршалліанської моделі, удосконаленням маршалліанского аналізу монополії і збагаченням словника, придатного для опису промислової практики.

Недоліки цієї теорії, згідно з висновками М. Фрідмана, наведеними у «Методології позитивної економічної науки», розкриваються найбільш яскраво в передбачуваному нею трактуванні чи нездатності трактувати проблеми, що відносяться до груп фірм – маршалліанских «галузей». До тих пір, поки стверджується, що диференціація продукту має істотне значення – а це основна відмінна теза теорії монополістичної конкуренції, – не може використовуватися визначення галузі як групи фірм, що випускають ідентичний продукт. Відповідно до цього визначення, при наявності диференціації кожна фірма являє собою окрему галузь. Визначення в термінах «близьких» субститутів або «суттєвості відмінностей» в перехресних еластичностях обходить проблему, вводить неясності і невизначені поняття в абстрактну модель, де для них немає місця, і призводить лише до того, що теорія втрачає аналітичну значимість – терміни «близький» і «істотний» відносяться тієї ж категорії, що і «малий» атмосферний тиск [1].

На думку К. Мацуями, монополістична конкуренція визначається як ситуація недосконалої конкуренції з такими рисами: 1) товари диференційовані, а це означає, що кожна фірма, як єдиний виробник свого власного бренду, знає про власну монопольну владу і встановлює ціну на свій товар; 2) кількість фірм і товарів настільки велика, що кожна фірма ігнорує стратегічні взаємодії з іншими фірмами; 3) вхід у галузь необмежений и здійснюється до тих пір, поки прибуток фірм, що входять у галузь не знизиться до нуля. Такі риси, як зазначає К. Мацуяма, роблять парадигму монополістичної конкуренції дуже корисною для опису сукупних явищ [2].

Монополістична конкуренція, як одна з найбільш поширених економічних структур, надає можливість існуванню великої кількості учасників за рахунок невисоких бар'єрів входу на ринок і можливості диференціації продукту. Однією з тенденцій монополістичної конкуренції стає посилення впливу ТНК, укрупнення капіталу. В умовах глобальної економіки лише крупні глобальні об'єднання капіталу зможуть принести глобальні конкурентні переваги.

Однак, як вважає Е. Лимарь, підприємства повинні все більше уваги приділяти дослідженням споживачів, правильному позиціонуванню товарів, аналізу стратегій конкурентів, а не лише способам укрупнення як найбільш простому шляху максимізації прибутку [5].

Недосконала конкуренція проявляється в тому, що для створення нових і утримання старих конкурентних переваг виробники збільшують витрати на НДДКР, подовжують терміни їх проведення, тим самим скорочуючи життєвий цикл виробів; посилюється інтенсивність обміну інформацією та участі субпостачальників в інноваційному та виробничому процесах; у сфері виробництва проглядається чітка тенденція до розвитку функцій послуг з метою отримання додаткової вигоди при освоєнні нових ринків; у ряді галузей формування альянсів призводить до встановлення протекціоністських відносин між його учасниками, а об'єднання їх ресурсної бази та економічного потенціалу ускладнює входження на даний ринок нових учасників.

Показниками ідентифікації монополістичної конкуренції у глобальній економіці є:
– ступінь концентрації виробництва,
– ступінь диференціації,
– показник інформаційної прозорості,
– величина вхідних бар'єрів.

Методика ідентифікації монополістичної конкуренції у глобальній економіці включає вивчення теоретичної інформації та аналіз статистичних даних з певних галузей. Ідентифікація галузей проводиться за допомогою розрахунків показників концентрації, інформаційної прозорості та величини необоротних активів галузей що досліджуються.

В. Гордєв та С. Шкіотов виділяють ряд аспектів, що пояснюють зміну ролі конкуренції в умовах глобалізації: 1) *поява нових об'єктів конкуренції*, що по суті означає розширення конкурентного поля; 2) *поява нових суб'єктів конкуренції*, що означає збільшення кількості гравців на ринку, однак і зниження ринкової влади кожного з них; 3) *зниження вхідних бар'єрів на ринки* свідчить про інтегруючу роль інформації і технологій у глобальній економіці. Встановлюючи єдині «правила гри» для всіх суб'єктів світового господарства незалежно від їх національної приналежності, глобалізація значно інтенсифікує не лише виробничі процеси, а й саму конкуренцію.Інтенсифікація та посилення конкуренції не можуть не викликати зворотну реакцію суб'єктів, що стоять перед загрозою не лише зовнішнього суперництва, а й загрозою зниження прибутків [4, с. 44].

Як зауважує Ю. Уманців, науковці дедалі більше схильні вважати, що глобалізація веде до формування глобальної конкуренції як нового історичного феномену. Головними особливостями такої конкуренції є: виникнення й розвиток конкурентних відносин у інтегрованому просторі; поява нових суб'єктів конкурентної боротьби; зміна суб'єктами глобальної економіки кінцевих цілей їх діяльності, що зумовлює орієнтацію не на прибуток, а на масштаби вивільнення ліквід-

них ресурсів для виконання певних стратегічних завдань; створення глобальних комплексних супергалузей шляхом вертикальної організації й диверсифікації виробництва на базі моделі олігополії; зростання ролі ТНК у конкурентній глобальній боротьбі за рахунок інтенсифікації злиття й поглинання з розширенням переліку фінансових інструментів; трансформація ТНК у глобальні компанії та забезпечення ними конкурентних переваг на основі корпоративних стратегій і синергетичних можливостей інтеграції локальної і глобальної конкуренції [8, с. 95].

Однією з особливостей як досконалої, так і недосконалої конкуренції стає поява на ринку стратегічного альянсу. Під стратегічними альянсами розуміються довірчі довгострокові взаємовигідні відносини між незалежними фірмами, які дозволяють кожному з партнерів більш ефективно досягати стратегічних цілей, пов'язаних з корпоративною місією кожної організації.

У даний час найбільший вплив на досконалу і недосконалу конкуренцію у глобальній економіці має динаміка росту в галузі стратегічних альянсів, і тому проблема регулювання досконалої та недосконалої конкуренції на сучасному етапі зводиться до проблеми регулювання діяльності цих стратегічних альянсів. У праці В. Бархатова, зазначається, що стратегічні альянси дозволили не тільки істотно посилити конкурентоспроможність компаній, підвищити ефективність виробництва, захопити важливі технології і прорватися на нові ринки, а й певною мірою змінити традиційні правила галузевої конкуренції. Внаслідок цього держава і міждержавні союзи змушені були реагувати і втручатися в умови створення таких партнерств [3, с. 39].

Однак, парадоксальним, на думку В. Гордєєва є те, що характер ринкової конкуренції, прагнення до об'єднання з метою захоплення долі ринку або ж протистояння більш сильним економічним суб'єктам породжує тенденцію до концентрації виробництва з подальшою спеціалізацією виробничих та управлінських функцій. Тобто ринок і конкуренція, розвиваючись у відповідності до об'єктивних економічних закономірностей, створюють свою антитезу – антиконкурентний монопольний стан, який в умовах глобалізації приводить до формування нових специфічних ризиків [4, с. 46].

Висновки. В умовах глобалізації характерними особливостями досконалої конкуренції стають: постійно зростаюча кількість підприємств; за рахунок механізму зворотного зв'язку стираються грані між макро- і мікрорівнями, тобто конкуренція можлива і рівнозначна між суб'єктами всіх трьох рівнів, а вирішальним фактором успіху є споживчі переваги; збільшується число конкурентів, здатних подолати ринкові бар'єри; обмежуються можливості здійснювати змови на ринку; безупинно росте кількість глобально діючих споживачів і збутових посередників; створюються потужні інформаційно-комунікаційні системи, за допомогою яких всі процеси між підприємствами, торговцями, постачальниками і клієнтами можуть бути організовані і реалізовані швидше і ефективніше; скорочується число споживачів, що зберігають прихильність до якої-небудь однієї марки товару; ставиться під сумнів вплив на конкуренцію обсягу продажів або доступу до існуючих каналів розподілу продукції; з'являються альянси підприємств, пов'язані між собою найчастіше технологічними ланцюжками і ресурсами, що спільно використовуються.

Список літератури:

1. Friedman M. The Methodology of Positive Economics / M. Friedman // Essays in Positive Economics. Chicago: University of Chicago Press, 1953, p. 3–43.
2. Matsuyama K. Complementarities and cumulative process in models of monopolistic competition // K. Matsuyama // Journal of economic literature. – 1995. – V. 46(2). – P. 701-729.
3. Бархатов В. И. Теоретико-методологические аспекты регулирования совершенной и несовершенной конкуренции в глобальной экономике / В. И. Бархатов // Вестник Челябинского государственного университета. – № 27. – 2010. – С. 36-41.
4. Гордеев В. А. Риски несовершенной конкуренции в условиях глобализации / В. А. Гордеев, С. В. Шкиотов // Теоретическая экономика. – 2011. – № 1. – С. 42-48.
5. Лымарь Е. Анализ особенностейи путей развития монополистической конкуренции в российской экономике / Е. Н. Лымарь // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. – № 28. – С. 27-32.
6. Осипов В. С. Теория и методология конкурентного взаимодействия хозяйствующих субьектов / В. С. Осипов: дис. д.э.н., спец.: 08 00 01 – Экономическая теория; Москва. – 2013. – 360 с.
7. Робинсон Дж. Экономическая теория несовершенной конкуренции. – М.: Издательство «Прогресс», 1986. – С. 50-55.
8. Уманців Ю. М. Економічна конкуренція в умовах фінансової глобалізаці / Ю. М. Уманців // Фінанси України. – 2009. – № 10. – С. 95-96.
9. Чемберлин Э. Теория монополистической конкуренции / Э. Чемберлин. – М.: Экономика, 1996. – 351 с.

Соболева М.В.
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НЕСОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация
В статье исследуются теоретические аспекты развития теории несовершенной конкуренции в условиях глобализации современной экономики. Определяются основные концептуальные положения теории «монополистической» и «несовершенной» конкуренции. Определены характерные особенности совершенной конкуренции в современных условиях хозяйствования.
Ключевые слова: глобализация, совершенная конкуренция, несовершенная конкуренция, дифференциация, конкурентоспособность, стратегические альянсы.

Soboleva M.V.
Taras Shevchenko National University of Kyiv

TRENDS OF DEVELOPMENT OF IMPERFECT COMPETITION IN CONDITIONS OF MODERN ECONOMY UNDER GLOBALIZATION

Summary
We analyze the theoretical aspects of the theory of imperfect competition in modern economy under globalization and the development of modern competition. The basic concepts of the theory of «monopolistic» and «imperfect» competition are identified. Characteristic features of perfect competition in the current economic conditions are defined.
Keywords: globalization, perfect competition, imperfect competition, differentiation, strategic alliances, competitiveness.

УДК 336.717.3(477)

ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ БАНКІВ НА ДЕПОЗИТНОМУ РИНКУ УКРАЇНИ

Телишевська Л.І., Сулим Т.О.
Харківський національний університет будівництва та архітектури

У статті досліджено конкурентні переваги вітчизняних банків по залученню коштів фізичних осіб. Проаналізовано стан ринку. Визначено ряд негативних факторів, що впливають на ринок депозитів. Установлено що, незважаючи на ці проблеми, ринок депозитних послуг продовжує розвиватися. Доведено, що на шляху покращення депозитних послуг вітчизняні банки повинні запропонувати найбільш вигідні та оптимальні умови для залучення клієнтів.
Ключові слова: депозитний ринок, банки, депозитні послуги, кошти фізичних осіб, клієнти, ресурси банку.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку економіки забезпечення банків необхідними обсягами депозитних коштів є одним з пріоритетних завдань, що визначають стратегічні напрями розвитку як їхньої діяльності, так і економіки України загалом. В банківській сфері в умовах високої конкуренції великого значення набуває проблема формування банками своєї ресурсної бази з депозитів фізичних осіб і ефективному їх розміщенню в умовах підвищення рівня інфляції, стабілізації національної валюти і посилювання вимог органів, регулюючих банківську сферу. У зв'язку з цим актуального значення набуває аналіз сучасного стану депозитного ринку, тенденцій та особливостей його розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Темі ринку депозитів приділили значну увагу такі видатні зарубіжні вчені, як А. Маршал, А. Сміт, П. Роуз, а також вітчизняні науковці М. Алексєєнко, О. Барановський, О. Дзюблюк, А. Мороз та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак стан ринку депозитних послуг є нестабільним через нестійку політичну та економічну ситуацію в країні, тому проблематика депозитного ринку потребує постійного, детального дослідження.

Мета статті. Головною метою статті є виявлення основних тенденцій, обґрунтування теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій по залученню банками вільних

© Телишевська Л.І., Сулим Т.О., 2015

коштів громадян в умовах сучасного стану економіки в країні.

Виклад основного матеріалу. За твердженням О. Я. Стойко [1], ресурсна база банку – це сукупність грошових коштів, які є у розпорядженні банку і використовуються ним для здійснення кредитних, інвестиційних та інших активних операцій.

Одним з основних джерел формування ресурсної бази банку є проведення депозитних операцій. Специфічність депозитних операцій полягає у визначальній ролі клієнта банку, який самостійно приймає рішення щодо виду та величини депозитного вкладу. Саме клієнт вирішує, яку частку своїх доходів він може спрямувати на заощадження. З огляду на це, заходи впливу на поведінку клієнтів – потенційних вкладників в умовах конкурентної боротьби мають посісти вагоме місце у процесі розробки та реалізації депозитної політики банку [2], бо перш ніж відкрити свій депозитний рахунок, фізичні особи вивчають поточну ситуацію і умови в банках, на яких вони будуть розміщувати свої вільні кошти.

У зв'язку з погіршенням політичної та економічної ситуації в країні протягом останніх двох років в банківському секторі трапився масовий відтік депозитних вкладів. Так, у 2014 році обсяг коштів фізичних осіб на депозитних рахунках скоротився, на 4,0% (на 17,4 млрд. грн), до 416,4 млрд. грн, в іноземній валюті на 37,2%, до 19,4 млрд. дол. Серед них кошти в національній валюті скоротилися на 21,4% (на 53,2 млрд. грн), до 195,0 млрд. грн. Така тенденція продовжилась і в 2015 році. З початку року кошти фізичних осіб становили 35,6% від загальної суми зобов'язань банків, кошти суб'єктів господарювання – 24,6%. Загальна кількість відкритих клієнтами рахунків на перше січня 2015 року становила 117,5 млн. шт. Депозитний портфель коштів фізичних осіб у гривні зменшився на 3,7%, до 183 млрд. грн. При цьому депозитний портфель коштів фізичних осіб в доларах США зменшився більше ніж в гривні на 8,6%, до 12 млрд. дол. З початку 2015 року відтік депозитів з банківського сектора країни склав 17 млрд. грн [3]. За нашою думкою дана тенденція є наслідком цілої низки негативних факторів, а саме:

– зниження курсу гривні до іноземних валют;
– введення податку на доходи з депозитів і рахунків;
– проведення військових дій на сході країни;
– підвищення темпів інфляції;
– збільшення кількості неплатоспроможних банків;
– вилучення з банків вкладниками своїх депозитів.

Відповідно до Закону України № 71-VIII «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України, щодо податкової реформи» [4], введено податок на доходи з депозитів і рахунків.

Для клієнтів це фактично означає, що всі їхні доходи, отримані в банках (нарахованих фізичним особам на залишок коштів як по депозитних вкладах, так і за поточними рахунками) з 1 січня 2015 року оподатковуються за ставкою 20%. При цьому не має значення ані сума депозиту, ані сума отриманих за ним відсотків – така ставка діє абсолютно для всіх вкладів без винятку. Згідно з новими умовами оподаткування, з пасивного доходу вкладників утримується військовий збір у розмірі 1,5%. Таким чином, сумарно з пасивних доходів фізичних осіб з 1 січня поточного року утримується 21,5%. Оподаткуванню підлягає дохід, який виплачується фізичній особі у вигляді відсотків, нарахованих на кошти, розміщені на депозитних і поточних рахунках. При цьому сума залишків коштів на поточному рахунку і основна сума банківського депозиту податком і військовим збором не обкладаються. Від оподаткування звільнено доходи у вигляді відсотків, що нараховуються на залишки коштів на окремих поточних рахунках, які призначені виключно для зачислюваних заробітних плат, стипендій, пенсій, соціальної допомоги та інших соціальних виплат. Сплатою податку з відсотків на поточні та депозитні рахунки банк як податковий агент консолідовано сплачує податки до бюджету від імені та за рахунок фізичних осіб – вкладників банку. Відбувається це при кожній виплаті доходів у вигляді відсотків [5].

Введення даного податку стало однією з причин вилучення вкладниками своїх депозитів з банківських установ. А саме вилучення коштів є основним фактором, який спричинив більшість змін, що відбуваються на депозитному ринку і в формуванні банківських умов, які пропонуються за вкладами.

Позитивним фактором, що відіграє важливу роль в стресових умовах для банківських установ вважається фактор власника з погляду поповнення капіталу і ліквідних ресурсів, що є основою стійкості в стресових умовах. Тому жоден банк, який належить державі або міжнародним фінансовим холдингам, не був визнаний неплатоспроможним в 2014 році [6].

За даними НБУ в травні 2015 року до складу ТОП – 10 системних банків України. Динаміку коштів фізичних осіб в десяти системних банках за два квартали 2015 року наведено на рис. 1.

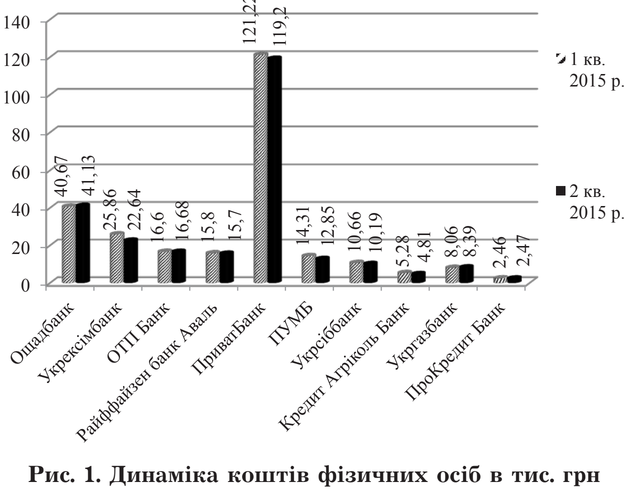

Рис. 1. Динаміка коштів фізичних осіб в тис. грн

Джерело: розроблено авторами за даними [7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16]

Проаналізувавши дані рис. 1, можна зробити висновок, що протягом двох кварталів 2015 року зменшення обсягу коштів фізичних осіб спостерігалося в шести банках. Найбільше зменшення спостерігається у ПриватБанку на 2,02 млрд. грн.

та склало в другому кварталі 119,2 млрд. грн. Дана динаміка є негативною для банків бо призводить до зменшення ресурсної бази банку. Позитивна динаміка спостерігається в Ощадбанку, ОТП Банку, Укргазбанку та ПроКредит Банку. Основними критеріями системної важливості є загальний розмір активів, зобов'язань юридичних і фізичних осіб, системні взаємозв'язки в банківській системі на 1 травня 2015 року які наведені на рис. 2.

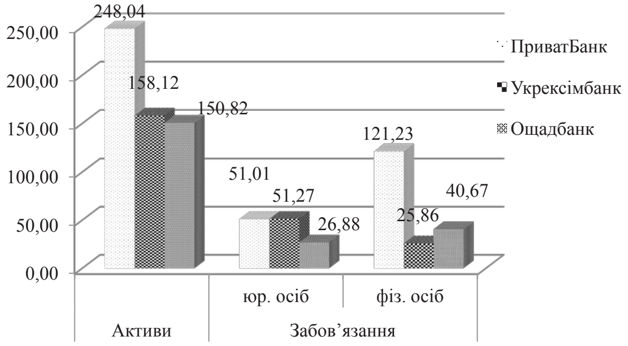

Рис. 2. Критерії системної важливості тис. грн

Джерело: розроблено авторами за даними [14, 15, 16]

З вищенаведеного графіка видно, що за загальним обсягом активів в розмірі (248,04 млрд. грн) та зобов'язаннями (121,23 млрд. грн) ПриватБанк посідає перше місці. Відповідно до зобов'язань юридичних осіб в Укрексімбанку більше на 99,4% ніж у Приватбанку та складає 51,27 млрд. грн. Можна стверджувати, що наведені на графіку банки є системно важливими та займають лідируючі місця та мають високий рівень надійності в банківській сфері серед інших банківських установ. Отже, при зіткненні з негативним та малопередбачуваними факторними впливами дані банки зможуть їх уникнути.

Серед найбільших банків України є кілька банків, у яких норматив регулятивного капіталу знаходиться на рівні, близькому до мінімального значення. Девальвація гривні і погіршення якості кредитного портфеля призвели до збитків і різкого зменшення регулятивного капіталу банків. Так, з початку 2015 року банки України зазнали значних збитків (80,9 млрд. грн), 80% з них було визначено неплатоспроможними банками, в яких діють введені Фондом гарантування вкладів фізичних осіб тимчасові адміністрації (йдеться про ПАТ «Унікомбанк», ПАТ «Банк Контракт», ПАТ «Юніон стандард банк», ПАТ «Фінанси та Кредит», ПАТ «Національні інвестиції», ПАТ «Інтерграл-Банк», ПАТ «Радикал Банк», ПАТ «Фінансова Ініціатива», ПАТ «Всеукраїнський банк розвитку». Такі банки як ПАТ «НАДРА», ПАТ «Дельта Банк» і ПАТ «Імексбанк» 16 жовтня 2015 року поповнили список банків які знаходяться в стадії ліквідації [17].

Ситуація, що склалась в банківському секторі є негативною бо підриває довіру вкладників. Тому в данній статті було детально розглянуто нюанси відкриття депозиту на прикладі умов кількох провідних банків. Зараз в Україні саме той час коли питання заощадження коштів є актуальним, як ніколи раніше. Найоптимальнішим способом збереження та примноження свого капіталу вважається відкриття депозиту.

Для відкриття депозитного рахунку та уникнення при цьому можливих ризиків, клієнту необхідно визначитися з тим банком, в якому він хоче відкрити депозитний рахунок. Лише після того, як клієнт визначився з банком, йому необхідно ознайомитися з моделями депозитів і тими умовами, які пропонує банк. Оптимальним варіантом для клієнта буде відкриття депозиту на тривалий термін, оскільки процентна ставка, відповідно, буде вищою.

Після того, як клієнт ознайомився з видами депозитів і визначився, який з них він буде відкривати, необхідно ретельно ознайомитися з умовами, які прописані в договорі. Найчастіше клієнти пропускають дану інформацію і потім виникають наступні ситуації: при знятті клієнтом певної суми коштів зі свого депозитного рахунку, клієнт втрачає нараховані відсотки, оскільки цей нюанс може бути передбачений у договорі, а клієнт не звернув на це увагу.

Як правило, самим надійним вкладом вважається депозит в золото. Однак далеко не кожен клієнт може собі дозволити виділити вільні кошти на таку розкіш, оскільки «металевий» рахунок не передбачає скупку золота в малих частках. Тому свою довіру потрібно проявляти до більш стійких валют, таких як долар США або євро. Але й це не є оптимальним рішенням, адже ситуація на валютному ринку може кардинально змінюватися. Також варто відзначити і те, що, чим більше буде вкладів у національній валюті, тим впевненіше вона буде закріплюватися на світовій валютній біржі. Таким чином, до гривні знову повернеться довіра громадян,що стане наслідком стабілізації економіки самої держави. Після того, як клієнт

Таблиця 1

Аналіз депозитних продуктів банку

Банк	Назва депозитного продукту	Сума вкладу (в грн)	Можливість поповнення	Виплата відсотків	Мінімальна сума вкладу (в грн)	Термін вкладу (в міс.)	Ставка%	Сума коштів до сплати (в грн)
ПриватБанк	«Депзит плюс строковий»	10000	Так	Щомісяця	1000	12	26	12905
Ощадбанк	«Довіра»	10000	Ні	Щомісяця або з поповненням вкладу	500	12	21	12100
Райффайзен Банк Аваль	«Ощадний»	10000	Так	Щомісяця	500	12	14,25	11425

Джерело: розроблено авторами за даними [13, 15, 16]

визначився з валютою і терміном розміщення депозиту та ознайомився з усіма пунктами такого договору, йому необхідно також оформити банківську картку, що є останньою дією в процесі відкриття депозитного рахунку. Як правило, відсотки нараховуються щомісяця, тому клієнту необхідно відстежувати стан балансу свого рахунку і при такій нагоді поповнювати (якщо це передбачено в даній моделі) [18].

Нижче розглянуто конкурентоспроможність банків на основі аналізу окремих депозитних продуктів.

Проаналізувавши дані табл. 1, видно, що фізична особа, яка покладе на депозитний рахунок 10000 грн. на 12 місяців при щомісячній виплаті відсотків може отримати в ПриватБанку за програмою «Депозит + строковий» – 12905 грн, в Ощадбанку за програмою «Довіра» – 12100 грн, в Райффайзен Банк Аваль за програмою «Ощадний» – 11425 грн. Дані банки входять до списку тих банків, депозити яких захищені Фондом гарантування вкладів фізичних осіб України [19]. Тому рівень довіри вкладників до таких банків на порядок вище.

Порівнюючи депозити банків України, які пропонуються, в 2015 році не можна не відзначити, що ПриватБанк є конкурентоздатним на ринку депозитних послуг та пропонує на сьогодні досить високу відсоткову ставку пропонує сьогодні, що є однією з найвищих відсоткових ставок на ринку.

Депозитний продукт «Депозит плюс строковий» – це строковий вклад з можливістю поповнення рахунку в національній або іноземній валюті. Повернення коштів в Приватбанку та Ощадбанку здійснюється тільки за строком, тобто дострокове розірвання не передбачено. При автоматичному продовженні вкладу «Депозит + строковий» встановлюється відсоткова ставка, що діє в банку на дату продовження договорів цього вкладу і строку з надбавкою 0,5% річних. Автоматичне продовження – це продовження вкладу на новий строк, яке здійснюється банком самостійно в автоматичному режимі. Якщо після закінчення строку клієнт зніме частину або всю суму вкладу, автоматичне продовження не проводиться. Отримати нараховані відсотки можна через нарахування на платіжну картку або безпосередньо у касі відділення, де був оформлений вклад [16].

Отже, з наведеної вище інформації можна зробити висновок, що для клієнтів – фізичних осіб ПриватБанк пропонує вигідні умови з розміщення вільних коштів за депозитними програмами банку. Банк пропонує досить високі відсоткові ставки на ринку. Розроблено цілий комплекс варіантів вкладів на різних умовах. Завдяки цьому кожен клієнт може підібрати для себе найбільш вигідний продукт, враховуючи свої можливості та бажання. Приватбанк також пропонує своїм клієнтам простий і зручний спосіб роботи з банком за допомогою Інтернету. Це в свою чергу дає змогу клієнту заощаджувати свій час та гроші при розміщенні вкладу.

Відповідно до статті № 64 Закону України «Про банк і банківську діяльність» [20] та статті № 9 Закону України «Про запобігання та протидію легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансового розповсюдження зброї масового знищення» [21] від 14 жовтня 2014 року в банку рахунок клієнту відкривається та здійснюються операції лише після проведення ідентифікації особи та вивчення його фінансової діяльності. Банк має право витребувати, а клієнт зобов'язаний надати документи (паспорт та довідка про присвоєння ідентифікаційного коду) і відомості, необхідні для з'ясування його особи, суті діяльності, фінансового стану. Відмова клієнта від надання необхідної інформації є підставою для відмови у відкритті рахунку або проведенні фінансових операцій. У випадку необхідності банк має право витребувати іншу інформацію та документи, які не передбачені законодавством, проте надають змогу провести ідентифікацію у відповідності з вимогами чинного законодавства. Вся інформація, надана клієнтом до банку, набуває статусу банківської таємниці та не підлягає розголошенню третім особам.

Висновки і пропозиції. В даний час через ряд факторів ринок депозитних послуг є нестабільним. Тому для покращення ситуації зі сторони банків необхідно докласти великих зусиль, щоб повернути довіру своїх громадян. З метою залучення більшої кількості клієнтів для розміщення своїх вільних коштів до банків, необхідно запропонувати найбільш вигідні та оптимальні умови, ніж є на даний момент, тобто, розробити для клієнтів цілий комплекс варіантів вкладів на різних умовах, що допоможуть кожному клієнту підібрати для себе найвигідніші депозити. При покращенні умов по залученню вільних коштів громадян потенційним вкладникам необхідно скористатися цим шансом, адже після тривалої кризи ситуація в банківській сфері та економіці в цілому стабілізується, оскільки економіка йде в циклічному порядку.

Для розвитку депозитного ринку, стабілізації фінансово-банківської системи держава повинна внести відповідні зміни до законів – щоб будь-які «ініціативи» виконавчої та регулюючої влади були легітимними і відповідали принципу верховенства права.

Список літератури:

1. Стойко О. Я. Управління ресурсами комерційного банку / О. Я. Стойко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://books.br.com.ua/47838
2. Бихова О. М. Класифікація видів бенчмаркінгу в системі управління банками / О. М. Бихова // Економіка розвитку. – 2014. – № 3. – С. 15-18.
3. Річний звіт НБУ. Фінансовий сектор. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=17568764
4. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи: Витяг із Закону України № 71-VIII від 28 грудня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.apteka.ua/article/319210

5. Credits24. КМУ підвисив податок на процентний дохід одержуваний по депозитах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://credits24. com.ua/news/kabmin-povysil-nalog-na-protsentnyj-dohod-poluchaemyj-po-depozitam-22
6. Інформаційний портал України Найнадійніші банки України в 2015 році. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ipukr.com/?p=37646
7. Офіційний сайт Укрсіббанку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ukrsibbank.com/
8. Офіційний сайт ОТП Банку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.otpbank.com.ua/
9. Офіційний сайт ПУМБ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pumb.ua/ru/
10. Офіційний сайт Кредіт Агріголь Банку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://credit-agricole.ua/
11. Офіційний сайт Укргазбанку. [Електронний ресурс]. – Режим досту-пу: http://www.ukrgasbank.com/ukr/
12. Офіційний сайт ПроКредит Банку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.procreditbank.com.ua/
13. Офіційний сайт Райффайзен Банк Аваль. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.aval.ua/
14. Офіційний сайт Укрексімбанку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eximb.com/ukr/personal/
15. Офіційний сайт Ощадбанку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://deposit-oschadnybank.crm.ua/uk-UA/
16. Офіційний сайт ПриватБанку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://privatbank.ua/
17. Форіншурер. Рейтинг найнадійніших банків України 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://forinsurer.com/rating-banks
18. Dengi Ukr. Швидкі гроші. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dengiukr.com/helps/detail/159/
19. Офіційний сайт Фонду гарантування вкладів фізичним особам. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fg.gov.ua/
20. Про банки і банківську діяльність: Закон України № 5-6 від 12 серпня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2121-14
21. Про запобігання та протидію легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення: Закон України № 50-51 від 13 серпня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1702-18

Телишевская Л.И., Сулым Т.А.
Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ИССЛЕДОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ БАНКАВ НА ДЕПОЗИТНОМ РЫНКЕ УКРАИНЫ

Аннотация
В статье исследованы конкурентные преимущества отечественных банков по привлечению средств физических лиц. Проанализировано состояние рынка. Определен ряд негативных факторов, влияющих на рынок депозитов. Установлено что, несмотря на эти проблемы, рынок депозитных услуг продолжает развиваться. Доказано, что на пути улучшения депозитных услуг отечественные банки должны предложить наиболее выгодные и оптимальные условия для привлечения клиентов.
Ключевые слова: депозитный рынок, банки, депозитные услуги, средства физических лиц, клиенты, ресурсы банка.

Telishevska L.I., Sulym T.O.
Kharkiv Notional University of Construction Engineering and Architecture

COMPETITIVE ADVANTAGES OF BANKS THE DEPOSIT MARKET OF UKRAINE RESEARCH

Summary
Competitive advantages of blighty banks on attracting funds of individuals have been researched in this article. The status of the market have been analyzed. A number of negative factors which impact on deposits market have been determined. It has been clarified that despite of these facts the market of deposit services continues to develop. It has been proved that blighty banks should offer the most profitable and optimal conditions for attracting clients to improve deposit services.
Keywords: deposit market, banks, deposit services, funds of individuals, clients, bank resources.

УДК 338.48(477)

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Теребух А.А., Макар О.П., Ільницька Г.Я.
Національний університет «Львівська політехніка»

У статті розглянуто основні проблеми і визначено чинники розвитку, під впливом яких формується сфера міжнародного туризму. Доведено важливу роль розвитку міжнародного туризму для економіки країни. Обґрунтовано перспективи розвитку міжнародного туризму в Україні, запропоновано шляхи вирішення визначених проблем.
Ключові слова: міжнародний туризм, туристична індустрія, регіон, туристичні потоки, подорож, туристичний імпорт, туристичний експорт, туристичний бізнес, транспортна інфраструктура.

Постановка проблеми. Туризм є однією з найважливіших галузей економіки. Саме питання розвитку туризму стоїть в ряді першочергових завдань економічного піднесення багатьох країн, адже значення туризму у світі постійно зростає. Це зумовлено тим, що надходження від міжнародного туризму є важливим показником економічного зростання країн світу.

За даними Світової ради з туризму та подорожей, його внесок у світовий ВВП становить майже 11%, забезпечуючи зайнятість понад 10% усієї робочої сили й інвестицій і майже стільки ж податкових надходжень. Розвиток міжнародного туризму є перспективним та прибутковим напрямом для нашої країни. Туристична галузь в Україні має багато недосконалостей та проблем, кожна з яких потребує системного вирішення, що в результаті буде сприяти розвитку вітчизняного та міжнародного туризму в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Роль туризму у світовій економіці та особливості розвитку міжнародного туризму розглядаються багатьма вченими: В.Ф. Кифяк, В.К. Федоренко, А.В. Бакурова, В.П. Гречаник, Н.А. Гук, С.М. Васильченко, С. Мілн, Г. Еклс, Р. Шериф та інші.

Цілі статті. Метою дослідження є визначення основних проблем розвитку міжнародного туризму і перешкод у сфері туристичної бізнесу та напрямків його розвитку в країні.

Виклад основного матеріалу. Туристична індустрія виступає потужним соціально-економічним і політичним чинником, що визначає розвиток економіки і політику багатьох країн і регіонів світу. В окремих країнах туризм став основною галуззю економіки, що визначило залежність її економічного становища від міжнародного туризму. В умовах сучасної політико-економічної кризи знижуються обсяги міжнародних туристичних потоків в Україні (рис. 1).

Як видно, з рисунка туристичні потоки мають тенденцію до зменшення. Причини такого коливання можуть бути різними:політичні ситуації в країні,погіршення якості обслуговування споживачів у галузі туризму, нестабільне фінансове становище споживачів туристичних послуг, більш приваблива туристична пропозиція в інших країнах.

Міжнародний туризм впливає на економіку країн, зокрема тих, які мають атрактивні туристичні ресурси і завдяки їм у світовий туристичний простір.

Міжнародні туристи під час подорожі країною, яка їх приймає, витрачають на туристичні заняття кошти, зароблені на батьківщині. Таке явище називають туристичний експорт, або активний туризм, а для економіки країни, з якої вивозять кошти і використовують їх на фінансування туристичних дій в інших країнах – називають туристичний імпорт, або пасивний туризм [5].

Рис. 1. Динаміка туристичних потоків

Джерело: укладено на основі даних сайту Державного комітету статистики України [8]

Україна останніми роками продовжує імпортувати туристичні послуги. Це здійснюється тому, що наші туристи виїжджають на відпочинок у зарубіжні країни і там фінансують туристичну діяльність, оплачуючи відповідні послуги. Перевага імпорту туризму над експортом негативно відбивається на загальному стані економіки нашої держави.

Розвиток міжнародного туризму в країнах, переважно приймають туристів, обумовлено прагненням збільшити приплив іноземної валюти і створити нові робочі місця. Багато країн за допомогою міжнародного туризму намагаються вирішити проблеми платіжного балансу. Співвідношення між доходами і витратами від міжнародного туризму в країнах та регіонах відрізняється. Найбільше по-

© Теребух А.А., Макар О.П., Ільницька Г.Я., 2015

зитивне сальдо має Іспанія (+14339 млн. дол.), Франція (+ 7761 млн. дол.), найбільш негативне сальдо – Японія (- 21350 млн. дол.), Німеччина (-19153 млн. дол.).

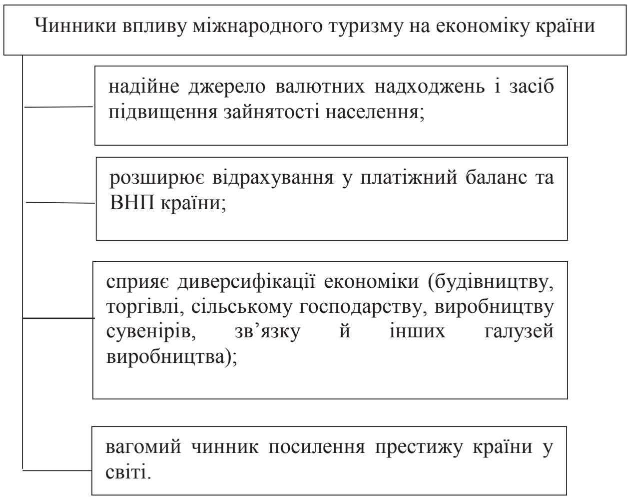

Рис. 2. Чинники впливу міжнародного туризму на економіку країни

Крім витрат на проїзд до країни і назад іноземний турист витрачає на харчування близько 40% своїх витрат, на проживання – 30%, на проїзд усередині країни – 8%, інші витрати – 22% [8].

У результаті витрат, що здійснюється іноземними туристами в країні перебування, по-перше, збільшуються доходи туристичних фірм (прямий ефект), по-друге, підвищується попит з боку туристичного сектора економіки, по-третє, збільшуються особисті доходи населення, прямо або побічно пов'язаного з туристичним бізнесом, що викликає зростання споживчого попиту (змушений ефект). Непрямий і вимушений ефект разом називаються вторинним ефектом. Хоча перше місце за значимістю міжнародного туризму для національних господарств відводиться надходженням валюти, разом з отриманням прибутку можлива і значний витік валюти. Країни, що розвиваються змушені імпортувати значну кількість продуктів і товарів для туристів, а також необхідне обладнання для індустрії туризму.

За підрахунками Світового банку, на імпорт товарів для туристів припадає 15-55% надходжень в залежності від розвитку економіки і орієнтованості туристичної індустрії на місцеві ресурси. Також існує імпорт, обумовлений «впливом демонстраційного ефекту». Туристи, приїжджаючи з промислово розвинених країн, демонструють товари кращої якості і розширеного асортименту, що є рекламою і сприяє імпорту іноземних споживчих товарів.

Важливе значення туризму і для ринку робочої сили. За даними американських фахівців, індустрія туризму (включаючи внутрішній) є найбільшою за кількістю зайнятих робочих місць у більшості країн, забезпечуючи роботою понад 100 млн. чоловік. Індустрія туризму належить до числа найбільш трудомістких галузей. В Північній Америці на неї припадає 5% від ВНП і 8% всіх працюючих, в Західній Європі – 7 та 11% відповідно [9].

Туристичні послуги складають значну частину споживаних населенням послуг і мають специфічний соціально-оздоровчий характер, тобто відпочинок, можливість розвитку особистості, пізнання історичних та культурних цінностей, заняття спортом, участі в культурно-масових заходах та ін. Таким чином, туризм поєднує в собі економічний, соціальний, гуманітарний, виховний і естетичний фактори. Додаткові послуги мають дуже широкий спектр і займають при розвиненій інфраструктурі туризму до 50% від загального обсягу доходу.

Доречним на нашу думку буде провести SWOT-аналіз розвитку міжнародного туризму в Україні (таблиця 1).

В рейтингу економічного розвитку туристичної сфери від Світової ради подорожей та туризму Україна по всіх позиціях в 2011 році знаходиться нижче середніх світових показників і згідно прогнозів експертів ради в довготерміновій перспективі до 2022 року буде втрачати свої позиції на світовому туристичному ринку, що підтверджується низькими оцінками рівня конкурентоспроможності України в рейтингу Світового економічного форуму.

За даними Світової туристичного організація UNWTO частка України в туристичних потоках Європи становить близько 4% та близько 0,9% в загальноєвропейських надходженнях від туристичної діяльності [8].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Зважаючи на вищесказане, міжнародний туризм є вагомим рушієм зростання економіки, збільшення частки виробництва, працевлаштування та міжнародних трансакцій. Аналізуючи розвиток міжнародного туризму за останні роки, необхідно зазначити, що туризм перетворився в перспективну галузь міжнародного бізнесу з багатьма напрямами свого розвитку, індустрією курортів, особливими фінансовими інструментами,

Рис. 3. Шляхи вирішення основних проблем розвитку міжнародного туризму

Таблиця 1

SWOT-аналіз стану та розвитку міжнародного туризму в Україні

Сильні сторони	**Слабкі сторони**
- сприятливе геополітичне положення України; - можливості для розвитку всіх видів туризму забезпечені; - наявність різноманітних природних та історико-культурних туристичних ресурсів; - забезпеченість розгалуженою транспортною інфраструктурою (хоча і низької якості); - збільшення конкуренції туристичних операторів; - значний розвиток культури відпочинку українців; - поступове зростання витрат держави на розвиток туризму; - туристична відкритість; - низький рівень ризику небезпечних хвороб.	- повільні темпи зростання інвестицій у розвиток інфраструктури туризму; - відсутність бюджетного фінансування важливих для розвитку туристичної і курортної сфер України заходів; - відсутність платоспроможного попиту; - невідповідність національних туристичних послуг між ціною і якістю; - залежність ефективності функціонування галузі від економічної та політичної ситуацій; - низький рівень інформаційних технологій в Україні; - конкурентна несприятливість; - двосторонніх угод щодо авіа обслуговування; - незначні зусилля держави щодо сталого розвитку туризму; - недосконаліcть, нечіткість і нестабільність природоохоронного законодавства; - низька ефективність маркетингу і брендингу; - недосконалість мережі міжнародного авіатранспорту; - недосконала інфраструктура автошляхів; - нерозвинена мережа місцевого транспортного сполучення; - застаріла станційна інфраструктура наземного транспорту; - недостатній рівень розвитку готельної мережі; - низька присутність на ринку провідних компаній з оренди автомобілів; - низький рівень доступності і бізнес-користування інтернет; - несприятливий податковий режим; - високі транспортні тарифи; - комунікаційна обмеженість населення у туристичних контактах; - відсутність цілісної системи державного управління туризмом у регіонах; - недосконалість нормативно-правової бази; - невідповідність переважної більшості туристичних закладів міжнародним стандартам; - незбалансованість соціальної та економічної ефективності використання рекреаційних ресурсів та необхідністю їх збереження; - відсутність інноваційних проектів та наукових досліджень з питань розвитку перспективних видів туризму; - податкове навантаження, що перешкоджає та відлякує потенційних інвесторів у сферу туризму; - недостатня інформаційно-рекламна діяльність щодо України за кордоном; - недосконалість у регіональному регулюванні галузі туризму.
Можливості	**Загрози**
- економічне зростання і соціальний прогрес; - інтенсифікація праці; - розвиток сфери послуг; - забезпечення новими робочими місцями; - розвиток міжнародних зв’язків; - розвиток готельно-ресторанного бізнесу; - спрощення прикордонних формальностей; - перехід до України європейських операторів, що призведе до зниження ціни та збільшення ємності ринку; - інвестування в розширення туристичного бізнесу; - розвиток різноманітних напрямів туризму (екстремальний, історико-культурний, науковий, діловий, зелений); - розширення туристичних маршрутів під впливом зміни вподобань українців та втрати популярності масових напрямів; - вдосконалення системи маркетингу в туристичній сфері, введення програм лояльності, впровадження якісної реклами України як туристичного регіону; - вдосконалення інформаційних систем в туризмі.	- несприятлива політично-економічна ситуація; - збільшення цін на туристичні послуги, зменшення попиту; - зменшення пропозицій для населення із середніми доходами; - відмова від туристичного відпочинку.

Джерело: укладено авторами

системою комунікацій, став складовою частиною стратегічних, економічних і соціальних концепцій розвитку країн світу, сприяє розвитку багатьох пов'язаних з ним галузей економіки, допомагає створювати робочі місця і таким чином, вирішує проблему зайнятості працездатного населення. Щодо методів вирішення основних проблем розвитку міжнародного туризму, ми пропонуємо:

Особливу увагу треба приділити припливу інвестицій в туристичну галузь країни. Приплив інвестицій – одне з найбільш актуальних значень, оскільки це дасть змогу залучити більшу кількість туристів із-за кордону і, відповідно, збільшити обсяг наданих послуг. Найкращим капіталом для інвестицій є безвідсотковий кредит. Ця форма фінансування може бути реалізована за рахунок позичкових коштів, що належать засновникам. Уряду України варто розглянути також можливість надання підприємствам податкових інвестиційних кредитів у вигляді відтермінування за сплатою податків, обов'язкових платежів і зборів. Загалом, в Україні туристична галузь має багато недосконалостей у функціонуванні, керуванні та нагляді, і кожна з проблем потребує системного вирішення, адже це спричинить розвиток не тільки міжнародного туризму, а й вітчизняного. У результаті збільшення попиту іноземних туристів на вітчизняні послуги зростуть можливості вітчизняних продавців послуг та підвищиться їх купівельна спроможність. Сприйняття країни іншими державами та їх громадянами залежить від того, як ця країна демонструє себе в світі. Оцінюється не тільки дії керівництва держави на міжнародній арені, але й демократичність та відкритість процесів усередині країни, добробут її громадян, рівень культурного розвитку. Україна завдяки ефективному використанню свого великого туристично-рекреаційного потенціалу може увійти до числа найбільш розвинених щодо туризму країн світу.

Список літератури:

1. Закон України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» [Електронний ресурс] Верховна рада України – Режим доступу: http: // zakon 1. Rada. gov. Ua / cgi-bin / laws / main.
2. Закон України «Про туризм» [Електронний ресурс] / Верховна Рада України – Режим доступу: http: // zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main/cgi
3. Мальська М. П., Худо В. В. Туристичний бізнес: теорія та практика. Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 424 с.
4. Гордієнко І. С. Міжнародний туризм та його розвиток в Україні / І. С. Гордієнко, О. Є. Шайда. – Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 141-144.
5. Дядечко Л. П. Економіка туристичного бізнесу. – К. Центр учбової літератури, 2009. – 224 с.
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http: // www. ukrstat.gov.ua/.
7. Концепція розвитку туризму і курортів в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: http: // tourism. Gov.ua
8. UNTWO. Tourism Highlings. 2014 Edition. – P. 6. – Режим доступу: http: // mkt. unwto. Org / publication / unwto – tourism-highlights – 2014 – edition.
9. Соловйов Д. І. Аналіз тенденцій розвитку туристичної сфери України та науково-методичні напрями вдосконалення її державного регулювання / Д. І. Соловйов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу № 1(9), 2010. – С. 70-73.

Теребух А.А., Макар О.П., Ильницкая Г.Я.
Национальный университет «Львовская политехника»

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ТУРИЗМА В УКРАИНЕ

Аннотация
В статье рассмотрены основные проблемы и определены факторы развития, под влиянием которых формируется сфера международного туризма. Доказано важную роль в развитии международного туризма для экономики страны. Обоснованно перспективы развития международного туризма в Украине, предложены пути решения определенных проблем.
Ключевые слова: международный туризм, туристическая индустрия, регион, туристические потоки, путешествие, туристический импорт, туристический экспорт, туристический бизнес, транспортная инфраструктура.

Terebuha A.A., Makar O.P., Ilnytskyy G.Y.
National University «Lviv Polytechnic»

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL TOURISMIN UKRAINE

Summary
The article considers the main problem sandidentified development factors, formed under the influence of international tourism sector. Proved an import antrolein the development of international tourism to the economy. The perspectives of international tourismin Ukraine, the methods of solving the problems identified.
Keywords: international tourism, tourist industry, region, tourist flow, travel, tourism imports, exports tourist, tourism, transport infrastructure.

УДК 658.15

ОКРЕМІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Ткачик Л.П., Глемба К.С.
Львівський національний університет імені Івана Франка

У статті розроблені пропозиції щодо вдосконалення управління фінансовими ресурсами вітчизняними суб'єктами господарювання на основі зарубіжного досвіду формування і використання фінансових ресурсів підприємства. Розкрито переваги та недоліки використання позикового капіталу зарубіжними суб'єктами господарювання. Обґрунтовано необхідність планування на підприємстві як способу ефективного використання фінансових ресурсів.
Ключові слова: фінансові ресурси, капітал, позиковий капітал, боргове зобов'язання, фінансове планування.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання дуже часто спостерігається нестача фінансових ресурсів у багатьох вітчизняних суб'єктів підприємницької діяльності. Це пов'язано з утратою підприємствами власних ресурсів у результаті їх збиткової діяльності; зростанням у країні інфляції; недосконалістю оподаткування, що супроводжується іммобілізацією фінансових ресурсів; високою вартістю залучених позикових коштів тощо. Нестача фінансових ресурсів впливає на виробничо-господарську діяльність підприємств, сприяє появі і зростанню боргів перед іншими господарюючими суб'єктами (невиконані контракти), державою (податкова заборгованість), співробітниками (заробітна плата). Це зменшує фінансування подальшого розвитку підприємств, знижує надходження податкових платежів до держави. У цих умовах важливе значення для бізнесу набуває формування достатніх фінансових ресурсів підприємства та вдосконалення механізмів управління ними. Для розробки пропозицій щодо вдосконалення управління фінансовими ресурсами, важливим є вивчення передового зарубіжного досвіду у формуванні та використанні фінансових ресурсів підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування та використання фінансових ресурсів підприємства висвітлюють у своїх працях багато українських та зарубіжних вчених, зокрема Д. Аллахвердяна, І. Аветисяна, Г. Базарова, Т. Безбородова, М. Бердар, М. Білик, А. Бірман, І. Бланк, Ю. Бріхкем, Л. Буряк, Д. Ваньковnatural, О. Василик, О. Вилкова, Є. Вознесенський, М. Волуйський, В. Галан, А. Даниленко, С. Джерелейко, Л. Дробозінова, В. Дьяченко, П. Жевтяка, А. Загородній, Б. Колласа, Р. Корнєєвої, Л. Ляндо, В. Сенчагов, С. Огородник, В. Опарін, Л. Павлова, В. Павлов, К. Павлюк, В. Пансков, А. Поддєрьогін, В. Радіонова, О. Романенко, В. Сенчагов, М. Ткачук, В. Федосов, Н. Хрущ. Наукові дослідження що сприяють створенню ефективної системи управління процесами формування та використання фінансових ресурсів підприємства, є одним з пріоритетних, і вимагають подальшого теоретичного та практичного обґрунтування [1].

Мета статті: дослідити міжнародну практику управління фінансовими ресурсами підприємства та обґрунтувати перспективи використання її українськими суб'єктами господарювання.

Виклад основного матеріалу. Управління фінансовими ресурсами підприємства по суті можна порівнювати з управлінням фінансовою діяльністю, яке за думкою французького вченого Б. Колласа [2], має собі на меті, з однієї сторони, регулярно забезпечувати підприємство засобами, які призначені для його раціонального оснащення і нормальної поточної господарської діяльності, надаючи йому ці засоби в необхідний час з мінімальними витратами і без втрати для незалежності підприємства по відношенню до третіх осіб і його можливій комерційній діяльності, а з іншої – контролювати перш за все раціональне використання фінансових ресурсів і рентабельність операцій для чого ці ресурси були призначені.

Ще один вчений, який спеціалізується на фінансовому менеджменті, Бріхкем Юджин [3], стверджує, що першочерговою задачею фінансового менеджменту є планування залучення і використання ресурсів з метою максимізації вартості фірми, іншими словами – прийняття такого рішення про вибір джерел фінансових ресурсів та їх використання. Тобто, якщо фірма розвивається, то їй потрібен капітал і цей капітал можна одержати за рахунок боргового зобов'язання, або маржі (акціонерного капіталу). Боргове зобов'язання – це зобов'язання позичальника перед кредитором за кредитом, що виникло внаслідок випуску і розміщення боргових цінних паперів та/або укладання кредитних договорів.

Боргове зобов'язання має свої переваги. Його власники одержують дохід у вигляді відсотків за позику, а утримувачі боргового зобов'язання, використовуючи позиковий капітал, одержують прибуток. Тому акціонери не повинні користуватися власними доходами, якщо справа успішно розвивається.

Політика управління фінансовими ресурсами включає компроміс між оцінкою ступеня ризику і оборотом. Використання значного боргового зобов'язання підвищує ризиковість потоку доходу фірми. Однак, коефіцієнт більш високого боргового зобов'язання в цілому веде до високого рівня обороту. Більш висока оцінка ризику зумовлює зниження ціни акції, однак очікуваний вищий рівень обороту підвищує її, тому оптимальна структура фінансових ресурсів встановлює баланс між оцінкою ступеня ризику і оборотом з тією метою, щоб максимально підвищити оцінку акції фірми.

Вивчаючи зарубіжний досвід управління фінансовими ресурсами підприємства, зокрема французьких, німецьких та англійських ком-

© Ткачик Л.П., Глемба К.С., 2015

паній, можна виділити чотири основні фактори впливу на формування структури капіталу суб'єктів господарювання (рис. 1).

Ці положення значною мірою визначають базову структуру капіталу, однак, поточні умови його застосування можуть примусити фактичну структуру капіталу не співпадати з базовою.

Отже, фірма, чий товарний збут стабільний, може спокійно брати значніше боргове зобов'язання та нести вищі фіксовані витрати, ніж компанія із нестабільним збутом.

Фірми зарубіжних країн, наприклад Англії, чиї активи співпадають (підходять) за безпекою кредитів, мають тенденцію використовувати боргове зобов'язання досить інтенсивно. Активи, які можуть бути використані у різному бізнесі, дають добре додаткове забезпечення, в той час як вузько цільові активи його не дають. Таким чином, високорозвинені компанії є, звичайно, кредитоздатнішими і значною мірою використовують кредит, тоді як компанії, що включені в технологічні дослідження, використовують боргове зобов'язання меншою мірою.

Часто спостерігається, що фірми із дуже невеликими коефіцієнтами обігу використовують відносно невелике боргове зобов'язання. Хоча теоретично обґрунтування цього факту немає, одне практичне пояснення існує. Міститься воно в тому, що дуже прибуткові фірми, такі як Intel, Microsoft, Coca-Cola просто не потребують такого великого фінансування боргового зобов'язання. Їх високі коефіцієнти обігу дозволяють їм здійснювати найбільше з необхідних їм фінансувань за рахунок збереженого прибутку.

Відсотковий прибуток являє собою витрати і відрахування, які є найціннішими для фірми із високими податковими коефіцієнтами. Отже, чим вищий корпоративний податковий коефіцієнт фірми, тим більша перевага боргового зобов'язання.

Порівняно з акцією вплив боргового зобов'язання на стан менеджменту може докорінно змінювати структуру капіталу. Якщо менеджер має в цей час контроль над голосуванням (більше 50% акцій), але не знаходить можливостей, щоб скуповувати їх далі, він може вибрати боргове зобов'язання для нових фінансувань. З іншого боку, менеджер може вирішити використати маржу, якщо фінансова ситуація фірми є настільки слабкою, що використання боргового зобов'язання могло б піддати її серйозному ризику його невиконання, тому що, якщо фірма потрапляє в скрутне становище, менеджери змушені будуть залишити свої робочі місця. Однак, коли використовується занадто мале боргове зобов'язання, посилюється ризик поглинання фірми. Керівництво її поставлене в ситуацію, в якій можливе використання або боргового зобов'язання, або маржі, тому що тип капіталу, який найбільше захищає фірму, буде змінюватись від ситуації до ситуації. В іншому випадку, якщо менеджмент є зовсім ненадійним, необхідні істотні зміни в керуванні фірмою.

Поки що ніхто не може довести, що яка-небудь структура капіталу веде до вищих цін акцій, ніж інша, менеджер може мати свою особисту думку про структуру капіталу. Деякі види менеджменту мають тенденцію бути консервативнішими, ніж інші, тобто, використовувати менше боргове зобов'язання, ніж середня фірма в своїй індустрії. Водночас агресивні види менеджменту використовують більше боргове зобов'язання з метою збільшення прибутку. В більшості випадків корпорація обговорює свою структуру капіталу із кредиторами та оціночними агентствами і прислухаються до їх порад. Також, обставини ринку акцій та облігацій відчувають і довго- і короткострокові зміни, які можуть суттєво вплинути на оптимальну структуру капіталу фірми. Внутрішня структура фірми може також мати відношення до базової структури капіталу.

Таким чином, при формуванні фінансових ресурсів зарубіжні фірми створюють оптимальну структуру капіталу фірми, яка виражає собою поєднання боргового зобов'язання і маржі, яка максимізує ціну акції фірми. У будь-який момент менеджер фірми має особливу базову структуру капіталу – ймовірно оптимальну структуру, хоча ця ціль може змінюватись з часом.

У вітчизняній практиці проблеми формування оптимальної структури капіталу пов'язані із впливом таких несприятливих факторів, як низький рівень кваліфікації фінансового менеджменту, надзвичайно ризикова політика формування активів та пасивів підприємств, труднощі із залученням зовнішніх джерел фінансування, дефіцит внутрішніх джерел фінансування, високий рівень кредиторської заборгованості в структурі джерел фінансування.

Поліпшення даної ситуації можливе за умови розширення можливостей для українських суб'єктів господарювання отримання кредитів

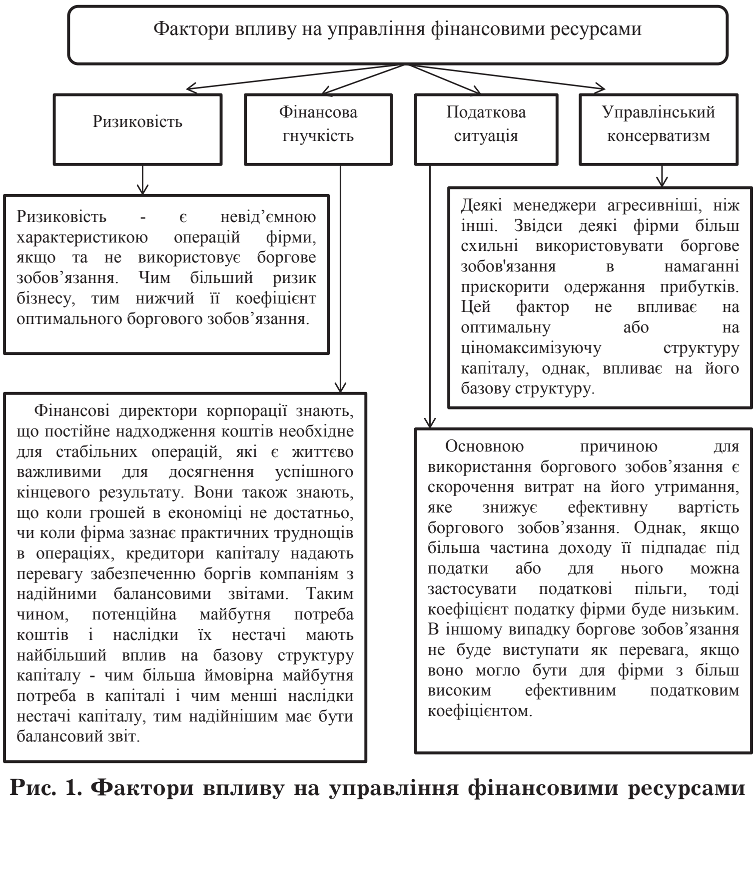

Рис. 1. Фактори впливу на управління фінансовими ресурсами

за рахунок зниження вартості банківських кредитів і спрощення процедури їх отримання, та покращення фінансово-економічного стану підприємств, яке має супроводжуватися державною підтримкою розвитку підприємницької діяльності через надання різного роду пільг і гарантій, а також створення фінансової інфраструктури для такого розвитку. Що стосується внутрішніх заходів на підприємстві, які сприятимуть підвищенню ефективності управління фінансовими ресурсами, то можна виділити розробку якісно нових підходів до організації роботи фінансових служб саме у сфері фінансування; сконцентрованість фінансових служб на пошуку можливих внутрішніх і зовнішніх джерел фінансування інвестиційних проектів, операційної діяльності та способів їх найбільш «сприятливого» залучення;

Водночас, найвагомішим заходом, який всебічно впливає на формування системи цільових показників ефективності використання фінансових ресурсів є планування. Для ефективного використання фінансових ресурсів слід займатися плануванням. В Україні, як і в інших країнах СНД, планування почали активно замінювати прогнозуванням, тобто встановлювати показники-орієнтири, необов'язкові для виконання. Поряд з процесом прогнозування застосовується індикативне планування, тобто система необов'язкових для підприємства в ринкових умовах рекомендацій, а також зкоординованих і взаємозв'язаних засобів непрямого впливу: норм і нормативів, податків і податкових пільг, бюджетних асигнувань і дотацій, кредитів і кредитних пільг, цін, квот, ліцензій, цінних паперів тощо. Світовий досвід розвинених країн підтверджує тезу про те, що планування можна замінити прогнозуванням лише в умовах країни, в якій успішно функціонує економіка і загальний економічний стан стабільний. Якщо економіка в кризі, з якої необхідно вийти, то одним із головних шляхів є застосування планування. Це підтверджує досвід розвинутих країн Латинської Америки, Південної Кореї, Тайланду, Тайваню та інших. Зарубіжні економісти вважають, що розробка як короткострокових, так і довгострокових планів є одним із умов ефективної діяльності підприємств. Так, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуорі стверджують: «один із найбільш важливих уроків японського успіху у тому, що неможливо добитися високої продуктивності праці при спонтанній, імпульсивній реакції на будь-які проблеми, що виникають. Керівництво повинно забезпечувати продуктивність за допомогою планування...» і далі «...необхідність обліку довгострокової перспективи пронизує весь процес планування зверху до низу. Перспективні довготермінові стратегічні плани необхідно всесторонне підкріплювати короткостроковими планами...» [4]. Інші автори, наприклад С. Паркинсон і М. Рустомджи, наголошують на тому, що: «якщо у організації немає плану чи бюджету для всього, що вона робить, то результатами будуть фінансові втрати і безлад... щоб ми не робили, завжди потрібно спочатку скласти план, потім подивитись наскільки результати відповідають плану» [4].

Фінансове планування є процесом розробки системи фінансових планів і планових (нормативних) показників по забезпеченню розвитку підприємства необхідними фінансовими ресурсами і підвищенню ефективності його фінансової діяльності в майбутньому періоді. Э. Хелферт відзначає, що за допомогою планування фінансів менеджер визначає, якою стане в майбутньому діяльність підприємства залежно від очікуваного економічного, конкурентного, технічного і правового середовища. Розробка фінансового плану пов'язана з визначенням витрат на продукцію, що реалізовується, виручки від реалізації, грошових накопичень, амортизації, обсягу і джерел фінансування, намічених на плановий період інвестицій, потреби в оборотних коштах і джерелах її покриття, розподілі і використанні прибутків, взаємин з бюджетом, банками.

Досвід роботи підприємств Франції, Німеччини та Англії показує, що найбільш ефективне використання фінансових ресурсів отримують там, де організований чіткий облік і постійний контроль не в кінці року, а систематично протягом року за їх використанням. Без налагодження належним чином кількісного обліку економічні показники втрачають свою об'єктивну основу та економічне значення, перестають бути важелями управління. Контроль лише за річними даними недостатній, несвоєчасний і мало ефективний, оскільки не дає можливості виправити помилки, які мали місце протягом року.

Висновок. Отже, фірми зарубіжних країн, таких як: Франція, Німеччина та Англія використовують різні способи поліпшення управління фінансовими ресурсами. Щодо формування фінансових ресурсів, то за кордоном притримуються принципу, що фірмам, які розвиваються потрібен капітал, який можна отримати за рахунок боргового зобов'язання. Одним із найважливіших його переваг є те, що його власники отримують дохід, відсоток, який і допоможе розвиватися фірмі в майбутньому. Найвагомішим заходом, який допоможе ефективно використовувати фінансові ресурси – є планування. Найбільш ефективне використання фінансових ресурсів отримують там, де організований чіткий облік та постійний контроль. Ці способи, на нашу думку, є доцільними для використання в нашій країні.

Список літератури:

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента: Пер. с анг. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
2. Москаленко В. П. и др. Управление эффективностью призводства на базе стандартизации. – К.: Техника, 1986. – 71 с.
3. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI, [Електронний ресурс] – [Режим доступу]: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ TM042985.html
4. Балабанов И. Т. Анализ и планирование финансов – М.: Финансы и статистика, 1998. – С. 48.
5. Ефимова О. В. Финансовый анализ. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Бухгалтерский учет, 1998. – С. 3.
6. Фінанси в період реформування агропромислового виробництва / Дем'яненко М. Я., Алексійчук В. М., Борщ А. Г. та ін.; За ред М. Я. Дем'яненка – К.: ІАЕ УААН, 2002 – 645 с.
7. Стецюк П. А. Економічна суть фінансових ресурсів //Фінанси України. – 2007. – № 1. – С. 129-144.

Ткачык Л.П., Глемба Е.С.
Львовского национального университета имени Ивана Франко

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация
В статье разработаны предложения по совершенствованию управления финансовыми ресурсами отечественными субъектами хозяйствования на основе зарубежного опыта формирования и использования финансовых ресурсов предприятия. Раскрыто преимущества и недостатки использования заемного капитала субъектами хозяйствования. Обоснована необходимость планирования на предприятии как способа эффективного использования финансовых ресурсов.
Ключевые слова: финансовые ресурсы, капитал, заемный капитал, долговое обязательство, финансовое планирование.

Tkachyk L.P., Hlemba K.S.
Lviv National University named after Ivan Franko

SEPARATE ASPECTS OF INTERNATIONAL PRACTICE MANAGEMENT OF FINANCIAL RESOURCES OF ENTERPRISE

Summary
The article elaborated proposals to improve the financial management of national economic entities from foreign experience in the formation and use of financial resources. Reveals the advantages and disadvantages of leverage entities. The necessity of planning at the enterprise as a way of effective use of financial resources.
Keywords: financial resources, capital, loan capital, debt, financial planning.

УДК 336.532

КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО АУДИТУ ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТНИХ ПРОГРАМ

Трайтлі В.Ю.
Державна фінансова інспекція України

У статті проаналізовано та узагальнено особливості міжнародних підходів до побудови системи контролю якості державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм. Запропоновано шляхи розвитку такої системи в Україні та виокремлено основні її елементи, принципи та суб'єкти.
Ключові слова: державний фінансовий аудит, державний фінансовий аудит виконання бюджетних програм, система контролю якості державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм.

Постановка проблеми. Євроінтеграційний курс України активізував не лише проблему необхідності модернізації та розвитку системи державного управління, а також системи державного фінансового контролю (аудиту) за процесом управління та використання бюджетних ресурсів при реалізації бюджетних програм шляхом підвищення та забезпечення якості організації та функціонування державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм (далі – аудит бюджетних програм, ДФАВБП). Адже, важливим інструментом державного фінансового аудиту (далі – аудит), що дає змогу комплексно оцінити економічність, ефективність та законність управління бюджетними ресурсами в процесі реалізації бюджетних програм на сьогодні є аудит бюджетних програм. Проте, варто зауважити, що наскільки аудит бюджетних програм буде ефективним та дієвим інструментом оцінки використання бюджетних ресурсів безпосередньо залежить від якості його забезпечення, процесу, організації та функціонування контролюючих суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню покращення якості забезпечення, організації та здійснення аудиту бюджетних програм, зокрема його стандартизації та імплементації кращої міжнародної практики приділяли увагу в своїх працях Немченко В.В., Пожар Т.О., Рубан Н.І., Федченко Т.В, та інші. Проте, цінуючи вклад зазначених дослідників, доцільно зауважити, що сьогодні питання механізму проведення контролю якості аудиту бюджетних програм залишилось не розкритим та дискусійним. Так,

© Трайтлі В.Ю., 2015

у вітчизняній економічній літературі, а також нормативно-правових актах відсутнє визначення сутності поняття «контроль якості державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм», мети, завдань, принципів та механізму його організації та здійснення, що потребує подальших наукових досліджень.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Організація та здійснення аудиту бюджетних програм – це складний процес, який потребує наявність якісного нормативно-правового, методологічного, методичного, кадрового, фінансового та інформаційного забезпечення. Для того, щоб забезпечити належний рівень якості цього процесу, необхідно організувати систему контролю якості аудиту бюджетних програм.

Метою статті є дослідження особливостей здійснення контролю якості аудиту в міжнародній практиці, а також надання пропозицій щодо удосконалення процесу контролю якості державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із важливих завдань, що стоять перед усіма контролюючими суб'єктами, що уповноважені здійснювати аудит бюджетних програм є забезпечення ефективності їх діяльності та високоякісне виконання аудитів. Адже, якість діяльності, що здійснюється контролюючими суб'єктами аудиту, впливає на його репутацію і авторитет, а зрештою на його здатність здійснювати свої функції [5].

Слід звернути увагу, що міжнародний досвід все більше засвідчує суспільну значимість та важливість аудиту бюджетних програм. Адже, в умовах міжнародної економічної інтеграції та глобалізації особлива увага приділяється якості процесу управління публічними фінансами, а також контролю за ним. Так, на міжнародному рівні з метою створення та підтримки системи контролю якості, яка охоплює усю діяльність вищих органів фінансового аудиту (далі – ВОФА) розроблено та діє Міжнародний стандарт ISSAI 40 «Контроль якості вищих органів фінансового аудита» (далі – Міжнародний стандарт ISSAI 40), мета якого полягає у забезпеченні контролю за відповідністю діяльності ВОФА прийнятим вимогам і стандартам Міжнародної організації INTOSAI при проведенні аудиту, в тому числі аудиту бюджетних програм [5], Міжнародний стандарт контролю якості 1 «Контроль якості на підприємствах, що займаються аудиторською діяльністю і перевіркою фінансових документів, що надають послуги із забезпечення достовірності та інші пов'язані з цим послуги», який є невід'ємною частиною ISSAI 40 та Керівництвом «Висока якість аудиту: провідна практика управління якістю вищих органів фінансового аудиту», який містить приклади кращого світового досвіду проведення контролю якості. Зазначені Міжнародні стандарти та керівництво встановлюють загальні вимоги до організації, функціонування та здійснення контролю якості аудиту, в тому числі й аудиту бюджетних програм. Зокрема, в процесі контролю якості аудиту бюджетних програм здійснюється оцінка якості за 3-ма напрямами, а саме: 1) оцінка забезпечення людськими ресурсами (кадрового потенціалу та забезпечення), 2) організація і функціонування ВОФА (ефективності і законності управлінських рішень ВОФА, дотримання стандартів і принципів проведення аудиту бюджетних програм та нормативно-правових актів та їх якість, рівень та напрями розвитку), 3) процес аудиту (планування, підготовка, організація та оформлення результатів аудиту бюджетних програм, якість та достатність аудиторських доказів, об'єктивність висновків та рекомендацій, тощо).

Згідно із Міжнародним стандартом ISSAI 40 процес контролю якості аудиту складається з 6-ти елементів: відповідальність за якість діяльності; дотримання етичних вимог; прийняття і продовження відносин з клієнтом та конкретних аудиторських завдань; людські ресурси; продуктивність виконання завдань; моніторинг [5]. Варто підкреслити, що на міжнародному рівні при проведенні контролю якості аудиту бюджетних програм питання якості кадрового потенціалу ВОФА, зокрема професійності та компетентності працівників ВОФА та дотримання ними етичних норм і принципів, є об'єктом оцінки та особливої уваги. Так, для регулювання етичних норм і принципів діяльності працівників ВОФА Міжнародною організацією INTOSAI прийнято стандарт ISSAI 30 «Кодекс етики». Зокрема, він визначає цінності і принципи, яких повинні дотримуватись в професійній діяльності державні аудитори, а саме: принципу цілісності; принципу незалежності і об'єктивності; принципу конфіденційності (професійної таємниці); принципу компетентності [3].

Враховуючи важливість та актуальність питання контролю якості аудиту бюджетних програм для забезпечення якості управління державними фінансами та діяльності контролюючих суб'єктів Міжнародна організація INTOSAI рекомендує та сприяє усім ВОФА країн-членів адаптувати затверджені Міжнародні стандарти до національної практики, шляхом їх безпосередньої імплементації або розроблення на їх основі власних національних стандартів. Однак, погоджуючись з рекомендаціями Міжнародної організації INTOSAI щодо необхідності розроблення і впровадження стандартів контролю якості аудиту бюджетних програм в кожній країні де здійснюється такий вид контролю, ми вважаємо за доцільне зауважити, що деякі міжнародні стандарти мають лише загальний методологічний характер, зокрема Міжнародний стандарт ISSAI 40 визначає основні напрями розвитку тих чи інших механізмів контролю якості діяльності ВОФА, а національні стандарти контролю якості аудиту бюджетних програм повинні носити більш конкретний, навіть інструктивний характер, а також при розробленні узгоджуватися та враховувати особливості національного законодавства та державного управління, зокрема державного фінансового контролю, організації бюджетної системи та бюджетного процесу. Як наприклад, це практикують ВОФА США, Канади, Великобританії, Франції, Нідерландів та інших провідних країн світу приймаючи власні національні стандарти, які розробленні з урахуванням рекомендацій спеціалізованих Міжнародних стандартів INTOSAI. Враховуючи зазначене на сьогодні актуально і доцільно розробити та запровадити в Україні

стандарт та методику контролю якості аудиту бюджетних програм, який враховуватиме кращу світову практику у цій сфері та особливості національного законодавства. Зокрема, виокремити та надати характеристику особливостям його організації та здійснення, а саме механізм контролю якості аудиту бюджетних програм (елементи, форми, етапи та методи, критерії та показники оцінки якості аудиту бюджетних програм).

Враховуючи вищезазначене пропонуємо виокремити 3 елементи контролю якості аудиту бюджетних програм, що відображено на рис. 1.

Слід зауважити, що запропоновані елементи контролю якості аудиту бюджетних програм (рис. 1) є взаємопов'язані та конкретизують основну його сутність, особливості застосування та спрямованість. Під забезпеченням контролю якості аудиту бюджетних програм доцільно розуміти сукупність, ефективність, дієвість та достатність нормативно-правової та методологічної бази (зокрема, методичної бази), кадрового потенціалу та інформаційних ресурсів спрямованих на гарантування високого рівня його застосування, розкриття його сутності та механізму здійснення. Під процесом контролю якості аудиту бюджетних програм доцільно розуміти етапи здійснення (планування, проведення, оформлення та реалізація результатів) такого контролю та комплекс заходів, дій і процедур направлених на аналіз та оцінку якості аудиту бюджетних програм. Під результативністю та ефективністю контролю якості аудиту бюджетних програм доцільно розуміти реальний ефект отриманий від його проведення, а саме вплив наданих та впроваджених рекомендацій на підвищення якості забезпечення і процесу аудиту бюджетних програм та функціонування контролюючого суб'єкта аудита.

Відповідно до міжнародної практики контроль якості аудиту бюджетних програм доцільно здійснювати суб’єктами зовнішнього та внутрішнього контролю. Суб'єктами внутрішнього контролю, які можуть здійснювати контроль якості аудиту бюджетних програм є працівники (внутрішні аудитори) контролюючого суб'єкта аудита. Суб'єктами зовнішнього контролю по відношенню до Держфінінспекції України може бути Рахункова палата і навпаки, зарубіжні ВОФА чи уповноваженні міжнародні аудиторські фірми.

Для забезпечення дієвості контролю якості аудиту бюджетних програм пропонуємо його здійснювати з урахуванням наступних принципів: законність, об’єктивність, систематичність і превентивність, етичність, ефективність та результативність.

Контроль якості аудиту бюджетних програм може здійснюватись на всіх етапах процесу аудиту бюджетних програм, у формі попереднього, поточного та постфактум контролю. Так, при проведенні попереднього і поточного контролю проводиться оцінка якості аудиту бюджетних програм на певному етапі його процесу. При постфактум контролю здійснюється комплексна оцінка якості аудитів бюджетних програм проведених протягом певного періоду.

Механізм постфактум контролю якості аудиту бюджетних програм складається з 7-ми етапів, що полягають у наступному: На I етапі «Планування контролю якості аудиту бюджетних програм» визначається склад професійної робочої групи, яка проводитиме контроль якості, тема, об’єкт, період, що охоплюється контролем якості, термін проведення та план проведення дослідження. На II етапі «Підготовка і організація проведення дослідження якості аудиту бюджетних програм» керівником робочої групи формується програма контролю якості аудиту бюджетних програм, в якій визначаються напрями, цілі, питання, що підлягають детальному аналізу, критерії, методи та показники оцінки. На III етапі «Проведення контролю якості аудиту бюджетних програм» здійснюється оцінка якості державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм. На IV етапі «Оформлення результатів контролю якості аудиту бюджетних програм» підтверджуються або спростовуються висунуті в програмі гіпотези, підсумовуються та формуються результати дослідження, узагальнюються та систематизуються виявлені недоліки та порушення, формуються висновки і рекомендації, та складається звіт контролю якості аудиту бюджетних програм. На V етапі «Обговорення рекомендацій та результатів контролю якості аудиту бюджетних програм» суб’єктом контролю якості проводиться засідання з контролюючим суб’єктом ДФА на якому обговорюються результати оцінки, позитивні і негативні сторони його діяльності, та рекомендації щодо підвищення рівня якості аудиту бюджетних програм. На VI етапі «Моніторинг впровадження рекомендацій за результатами контролю якості аудиту бюджетних програм» суб’єктом контролю проводиться контроль та оцінка стану та ефективності впровадження контролюючим суб’єктом пропозицій наданих за результатами контролю якості державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм. Зокрема, суб’єктом контролю якості ДФАВБП надається для заповнення контролюючому суб’єкту аудиту спеціальний бланк уніфікованого зразка, який скла-

Рис. 1. Елементи контролю якості державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм

Джерело: авторське бачення на основі [1-5]

дається із 7-ми розділів, а саме: зміст та перелік наданих рекомендацій, очікуваний результат від їх впровадження, рекомендований термін виконання, стан врахування/відхилення рекомендацій, динаміка впровадження, вжиті заходи щодо забезпечення виконання рекомендацій, висновки про результати впровадження. На заключному VII етапі «Аналіз результативності та ефективності контролю якості аудиту бюджетних програм» суб'єктом контролю якості за результатами моніторингу здійснюється аналіз отриманої інформації від контролюючих суб'єктів аудиту, що відображена у спеціальному бланку, та проводиться оцінка дієвості та цінності проведеного контролю якості аудиту бюджетних програм.

Доцільно зауважити, що контроль якості аудиту бюджетних програм є складним процесом через специфічність та багатовекторність цілей і завдань аудиту бюджетних програм, тому не можливо встановити єдиних критеріїв оцінки його ефективності та результативності. Враховуючи зазначене, ефективність та результативність контролю якості аудиту бюджетних програм пропонуємо здійснювати шляхом оцінки впливу пропозицій наданих за його результатами на підвищення рівня якості забезпечення та процесу аудиту бюджетних програм, а також досягнення можливого ефекту після його проведення та впровадження пропозицій наданих за його результатами, зокрема: соціального ефекту; економічного ефекту; організаційно-функціонального ефекту; законодавчого та методичного ефекту.

Соціальний ефект контролю якості аудиту бюджетних програм проявляється в тому, що за його результатами надаються висновки щодо якості виконання функціональних обов'язків керівниками та працівниками контролюючих органів, зокрема відповідність їх займаній посаді, та рекомендації щодо покращення їх діяльності шляхом мотивації і стимулювання або покарання. Крім того, соціальний ефект також проявляється шляхом підвищення рівня задоволеності суспільства та довіри до результатів діяльності контролюючих суб'єктів аудиту.

Економічний ефект контролю якості аудиту бюджетних програм проявляється в підвищенні рівня економності використання бюджетних ресурсів контролюючими суб'єктами аудиту в процесі діяльності.

Організаційно-функціональний ефект контролю якості аудиту бюджетних програм проявляється в тому, що за його результатами здійснюються заходи щодо удосконалення процесу аудиту бюджетних програм шляхом модернізації кадрової політики, структурних змін (ліквідації або укрупнення одних структурних підрозділів, розширення або створення інших), усунення дублювання функцій між підрозділами контролюючого суб'єкта аудиту.

Законодавчий та методичний ефект контролю якості аудиту бюджетних програм проявляється в тому, що за його результатами здійснюються заходи щодо удосконалення та розвитку нормативно-правового регулювання та методичного забезпечення аудиту бюджетних програм, зокрема уніфікації принципів, процедур, методів, критеріїв та показників дослідження і оцінки, що застосовуються в процесі організації та здійснення аудиту бюджетних програм. А також, постійний моніторинг якості правових і методологічних засад забезпечення та організації і здійснення процесу аудиту бюджетних програм.

Висновки і пропозиції. Забезпечення якісного контролю за процесом управління та використання бюджетних ресурсів при реалізації бюджетних програм шляхом запровадження аудиту бюджетних програм на сьогодні є перспективним і актуальним завданням держави. Це в свою чергу вимагає наявність ефективної системи забезпечення аудиту бюджетних програм, зокрема організаційно-правового та методичного забезпечення, що конкретизується в процесі організації та функціонування контролю якості аудиту бюджетних програм.

Подальшим питанням щодо розвитку системи контролю якості аудиту бюджетних програм є покращення механізму та алгоритму оцінки якості аудиту бюджетних програм, а також гармонізації законодавчого та методологічного забезпечення.

Список літератури.

1. Державний аудит ефективності: сутність, організація, методика: монографія / Л. О. Сухарева, Т. В. Федченко. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. – 289 с.
2. Пожар Т. О. Система контролю якості аудиту ефективності / Пожар Т. О. // – Економіка і регіон. – 2012. – № 2(33). – С. 169-174.
3. Code of Ethics ISSAI 30. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.issai.org/media/12926/issai_30_e.pdf
4. Fundamental Principles of Public Sector Auditing [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.issai.org/media/69909/issai-100-english.pdf
5. Quality Control for SAIs ISSAI 40 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.issai.org/media/12938/issai_40_e_.pdf

Трайтли В.Ю.
Государственная финансовая инспекция Украины

КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО АУДИТА ВЫПОЛНЕНИЯ БЮДЖЕТНЫХ ПРОГРАММ

Аннотация
В статье проанализированы и обобщены особенности международных подходов к построению системы контроля качества государственного финансового аудита выполнения бюджетных программ. Предложены пути развития такой системы в Украине и выделены основные ее элементы, принципы и субъекты.
Ключевые слова: государственный финансовый аудит, государственный финансовый аудит выполнения бюджетных программ, система контроля качества государственного финансового аудита выполнения бюджетных программ.

Traitli V.Y.
State financial inspection of Ukraine

QUALITY CONTROL OF THE STATE FINANCIAL AUDIT OF BUDGET PROGRAMS EXECUTION

Summary
The article analyzes and summarizes the features of international approaches to building the quality control system of the state financial audit of budget programs. Proposed the development of such a system in Ukraine and highlighted its main elements, principles and subject.
Keywords: state financial audit of the state financial audit of budget programs, the quality control system of the state financial audit of budget programs.

УДК 330.322

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В РЕГІОНІ

Турчак В.В.
Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

В статті розглядається актуальна проблема залучення іноземних інвестицій в регіональну економіку. На прикладі Вінницького регіону проаналізовано сучасний стан іноземного інвестування, зокрема визначено його обсяги, структуру, розподіл за видами економічної діяльності, поточні потреби. Визначені перешкоди та ризики інвестиційної діяльності. З'ясовано, що досвід успішних регіонів та країн світу свідчить, що діяльність державного сектору із залучення прямих іноземних інвестицій зводиться до п'яти ключових напрямків: створення умов для залучення інвестицій, підготовка інвестиційного продукту, формування позитивного іміджу регіону, обслуговування інвесторів (інформаційна підтримка та супровід), усунення перешкод для фінансування. Запропоновані заходи, що сприятимуть підвищенню інвестиційної привабливості регіону.
Ключові слова: інвестиції, іноземні інвестиції, інвестиційний клімат, інвестиційна привабливість, таргетування інвестицій.

Постановка проблеми. В умовах глобальної конкуренції роль інвестицій полягає в залученні не лише необхідних обсягів капіталу, а й сучасних технологій, методів управління та висококваліфікованих менеджерів. Виграють країни, які активно долучаються до міжнародного науково-технічного та інформаційного обміну. Водночас глобалізація світогосподарських взаємин за участю інвестицій супроводжується диверсифікованістю форм і напрямів міжнародної конкуренції, методів боротьби за володіння і контроль над технологічними, трудовими, інтелектуальними, природними та інвестиційними ресурсами. Для ефективного залучення інвестицій в пріоритетні сфери країни необхідною є скоординована та науково обґрунтована політика активізації інвестування та формування сприятливого інвестиційного клімату на інноваційній основі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Усе зазначене у своїй сукупності забезпечує актуалізацію поглибленого дослідження методології залучення інвестицій в умовах глобальної конку-

© Турчак В.В., 2015

ренції, різні аспекти якого знайшли своє відображення у низці праць українських і зарубіжних дослідників. Базові теоретико-методологічні підходи щодо залучення інвестицій відображено у працях І. Бланка, Є. Бойка, В. Василенка, О. Власюка, В. Волошина, О. Гаврилюка, П. Гайдуцького, В. Гейця, Б. Губського, Б. Данилишина, М. Дениcенка, В. Загорського, С. Захаріна, Д. Лук'яненка, В. Мамутова, А. Мерзляка, А. Мокія, В. Осецького, А. Пересади, А. Поручника, С. Реверчука, О. Рогача, А. Румянцева, А. Степаненка, Д. Стеченка, А. Сухорукова, С. Писаренко, І. Ткачук, В. Федоренка, А. Філіпенка, М. Чумаченка, В. Шеремета, Л. Шинкарук, М. Якубовського та інших.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим, можна стверджувати, що далеко не всі проблеми, пов'язані з впливом міжнародної інвестиційної взаємодії на національний економічний розвиток, досліджені у повній мірі. Більше того, світогосподарська практика ставить перед економічною наукою нові запитання, серед яких – проблеми еквівалентності міжнародного інвестиційного обміну, його впливу на стратегії розвитку країн з різним рівнем економічного розвитку.

Метою статті є дослідження місця Вінницького регіону в міжнародних інвестиційних процесах та обґрунтування перспективних напрямів розвитку інвестиційного середовища.

Виклад основного матеріалу. З розвитком ринкової економіки, посиленням тенденції до інтернаціоналізації та глобалізації господарських зв'язків всезростаючого значення в цій системі набуває міжнародний рух інвестицій. Оскільки залучення інвестиційних ресурсів може суттєвою мірою позитивно вплинути на зміну економічного становища країни та її регіонів, модифікувати виробничу структуру, викликати зміни на ринках робочої сили та капіталу, йому мають приділяти ключову увагу у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, що дозволить сформувати сприятливий інвестиційний клімат.

Інвестиційний клімат безпосередньо впливає на основні показники соціально-економічного розвитку країни. Позитивний інвестиційний клімат сприяє вирішенню соціальних проблем, забезпечує високий рівень зайнятості населення, дозволяє оновлювати виробництво, проводити модернізацію й нарощування основних фондів підприємств, впроваджувати новітні технології тощо [1].

Представники міжнародних організацій і бізнесу зазначають, що найбільшими проблемами бізнесу в Україні є високий рівень корупції і неякісна робота судової системи, а також неспроможність західних компаній адаптуватися до економічних реалій у зв'язку з економічною невизначеністю України та погана ділова репутація українських партнерів, зокрема тиск на бізнес з боку влади, низька якість інфраструктури, політична нестабільність. Серед сильних сторін інвестиційного середовища відмічено природні ресурси, кваліфіковані кадри, вигідне геополітичне положення, розвинену інфраструктуру [2].

Сучасна організація інвестиційного процесу на регіональному рівні, підвищення інвестиційної привабливості регіону повинно спрямовуватися на основну мету регіонального економічного розвитку – поліпшення якості життя людини, а рішення житлового питання є одним з найважливіших чинників підвищення якості життя [3, с. 265].

Інвестиційна привабливість регіонів, яка у підсумку проявляється в здатності регіону залучати інвестиційні ресурси, формується під дією цілої низки факторів. Частина з цих факторів може бути описана за допомогою статистичних індикаторів, які також характеризують різні аспекти розвитку соціально-економічного середовища регіону. Найбільш вагомими серед них є ті фактори, які впливають на прийняття інвестиційних рішень та визначають якість середовища, у якому діють підприємства – суб'єкти інвестування.

У 2014 році Вінницький регіон в рейтингу інвестиційної привабливості посів четверте місце серед регіонів України після Львівської, Івано-Франківської, Одеської областей. В 2013 році Вінницький регіон займав 13 позицію. Зазначеному сприяла активна діяльність регіональних органів влади, що знайшло своє відображення серед м'яких факторів. Зокрема покращився діловий клімат, відбулись зміни у взаємодії бізнесу з органами влади – регіон перемістився з 20-23 місць на 7-12 за такими показниками як «Корупція», «Правила та процедури», «Захист прав власності» [4].

Вінницький регіон має цілу низку конкурентних переваг, що формують інвестиційний клімат та визначають його інвестиційну привабливість. До них відносяться [4]:
– географічне розташування;
– кваліфіковані працівники;
– розвинена інфраструктура;
– сприятливі кліматичні умови;
– наявність незайнятих земельних ділянок «грінфілд» та «браунфілд» для реконструкції та розширення виробництва;
– значні запаси енергетичних ресурсів, розвіданих та невикористаних родовищ корисних копалин;
– позитивний досвід залучення інвестицій та успішні приклади інвестування.

Обсяг залучених в економіку Вінницького регіону прямих іноземних інвестицій (з початку інвестування) становить 278,7 млн. дол. За останні десять років найбільші темп приросту інвестицій спостерігалися у 2007 році (36,9%) та у 2008 році (40,9%) [5]. За обсягом прямих іноземних інвестицій область займає 18 місце серед регіонів України. За останні п'ять років найвищі темпи приросту були в 2010 році (14,4%) та в 2014 році (12,3%). Інвестиції надійшли з 48 країн світу. У структурі інвестицій найбільша частка припадає на країни ЄС – 87,4% загального обсягу акціонерного капіталу, питома вага інвестицій з інших країн світу становить 12,6%.

Найбільш вагомі інвестиційні вкладення здійснені з таких країн: Кіпр – 24,3%; Австрія – 16,1%; Франція – 12,2%; Німеччина – 7,1%; Польща – 5,6%; Нідерланди – 4,2%; Туреччина – 3,5%; Російська Федерація – 3,4%; Віргінські Острови, Британські – 2,2%; Великобританія – 0,9%; Азербайджан – 0,8%; Ліван – 0,6%; США – 0,4%; Італія – 0,3% [5].

На підприємствах промисловості зосереджено 150,3 млн. дол. (59,9%) загального обсягу прямих інвестицій в область, у т.ч. переробної – 124,3 млн. дол. та добувної промисловості і роз-

роблення кар'єрів – 24,9 млн. дол. Серед видів економічної діяльності найбільший інтерес інвесторів викликають наступні:

1) харчова промисловість – 64,2 млн. дол.;

2) сільське, лісове та рибне господарство – 31,2 млн.дол.;

3) виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність – 30,5 млн. дол.;

4) виробництво хімічних речовин і хімічної продукції – 16,5 млн.дол.;

5) діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – 14,8 млн. дол.;

6) підприємства, що здійснюють операції з нерухомим майном – 8,1 млн. дол.;

7) підприємства оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – 6,8 млн. дол.

Прямі іноземні інвестиції з Вінницького регіону мали місце, починаючи з 2002 року. Проте у 2007 році їх обсяг суттєво скоротився і протягом останніх семи років становить 0,2 млн. дол. [5]. Переважна більшість інвестицій внесена в економіку Російської Федерації та Молдови. Основними інвесторами з області є підприємства харчової промисловості.

У Вінницькій області є позитивний досвід залучення національних та іноземних інвестицій. Найбільшими інвестиційними проектами, реалізованими у Вінницькому регіоні є [4; 6]: ТОВ «Аграна Фрут Україна»; ДП »Nemiroff»; ТОВ «Пфаннер-Бар»; ТОВ «Люстдорф»; ТОВ «Барлінек Україна»; ПАТ «Вінницька кондитерська фабрика» (ТМ Roshen).

Проведений аналіз сильних та слабких сторін, можливостей та загроз Вінницької області вказує на переваги та недоліки інвестиційного середовища регіону. Сильними сторонами є земля та інші природні ресурси, наявність кваліфікованих кадрів. Для підвищення ефективності використання наявних ресурсів необхідними є зменшення податкового навантаження та створення бізнес-інкубаторів. Слабкими сторонами регіону є недосконалість процедур реєстрації та діяльності контрольних органів. Корупція та монополізація окремих галузей стримують розвиток економіки регіону. До ризиків слід віднести політичну нестабільність, яка має загальнодержавний характер. Крім того, недостатня кооперація між підприємствами регіону, незбалансованість зусиль щодо розвитку сільського господарства та заходів з диверсифікації економіки, порівняно низька середня заробітна плата та високий рівень безробіття є перешкодами в розвитку інвестиційного середовища. Сьогодні постає необхідність використання маркетингових заходів із просування області та трансформації потенційних інвесторів у діючі, активізації міжрегіонального співробітництва та розвитку транзитних потужностей з урахуванням наявних міжнародних інвестиційних потоків.

Використовувати інвестиційний потенціал регіону найбільше заважають такі перешкоди: високі ставки банківських кредитів; високий рівень конкуренції; високий податковий тягар; високий регуляторний тиск; часті зміни економічного законодавства; корупція; проблема ліквідності; несприятлива політична ситуація; недоступність кредитів; недостатність виробничих потужностей. Найбільшими ризиками інвестиційної діяльності, на думку експертів, є зміна ринкової кон'юнктури, несумлінні контрагенти, рішення центральної влади, втрата власності [7].

Покращенню та розвитку інвестиційної привабливості Вінницької області сприяє розробка стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року [8], метою якої є підвищення якості життя та добробуту населення на основі зростання конкурентоспроможності економіки, впровадження інноваційно-інвестиційної моделі сталого розвитку на сучасній технологічній основі, комплексного економічного і соціального розвитку міст, районів, селищ і сіл області.

Досвід успішних регіонів та країн світу свідчить, що діяльність державного сектору із залучення прямих іноземних інвестицій зводиться до п'яти ключових напрямків: створення умов для залучення інвестицій, підготовка інвестиційного продукту, формування позитивного іміджу регіону, обслуговування інвесторів (інформаційна підтримка та супровід), усунення перешкод для фінансування.

Відповідно головне завдання державного сектору – створити сприятливі умови для інвестування, переконати інвесторів розмістити свій бізнес у певній країні та регіоні. Таким чином, головна увага у діяльності із залучення інвестицій приділяється здійсненню маркетингу регіону та його «продажу» потенційним «клієнтам» – інвесторам. На регіональному рівні першочерговим завданням є формування інвестиційного продукту. При цьому суттєву увагу слід приділяти роботі з процедурними та нормативно-правовими документами, які мають безпосереднє відношення до інвестиційного процесу.

Проблемою на сьогоднішній день є використання централізованого підходу до формування інвестиційного продукту. Це означає, що регіональні органи влади ініціюють розробку інвестиційних проектів, які знаходяться лише на стадії ідеї, їх оформлення не відповідає міжнародним стандартам та вимогам, часто вони є соціально-спрямованими, неприбутковими. У світовій практиці аналогічні проекти фінансуються державою, іноді – міжнародними фінансовими інститутами, донорськими організаціями, а не приватними інвесторами. Зазначене призводить до ситуації, коли такі проекти довгий час залишаються поза увагою інвесторів і не реалізуються. Слід враховувати, що прямі іноземні інвестиції здійснюють успішні ТНК, зацікавлені у розширенні або у переміщенні бізнесу в іншу країну. З огляду на зазначене, продуктом для інвестицій є конкретні земельні ділянки, об'єкти нерухомості, які можуть зацікавити потенційних інвесторів (для розміщення на них свого бізнесу). Найбільш доцільним буде розвивати такі типи промислової нерухомості як індустріальні парки та промислові зони, які дозволяють інвесторам зберегти час та фінансові ресурси для початку проведення господарської діяльності.

Світовий досвід свідчить про існування різних можливостей стимулювання інвестиційної діяльності. Серед існуючих методів слід виділити фінансово-кредитне, податкове стимулювання, стимулювання інфраструктурного забезпечення,

конкретних інвестиційних проектів, протекціоністські заходи.

Створення особливих режимів для іноземних інвестицій досягається шляхом надання пільгових умов для здійснення підприємницької діяльності. І хоча оподаткування не є вирішальним фактором щодо залучення іноземних інвестицій, воно відіграє суттєву роль при формуванні міжнародних інвестиційних потоків. Покращення інвестиційного клімату здійснюється багатьма розвиненими країнами світу (табл. 1).

Розвинені країни мають чітку законодавчу базу, яка гарантує захист інвесторів та відсутність дискримінації іноземних компаній: можливість утворення нових компаній, одержання прибутку, врегулювання конфліктів.

Досвід країн Центральної та Східної Європи свідчить про доцільність обмеження доступу прямих іноземних інвестицій у банківський сектор, виробництво та торгівлю зброєю, вибухівкою, амуніцією; виробництво та продаж електроенергії. Це дозволить зменшити псевдоефективні інвестиції та покращити соціально-економічний розвиток. Стабільність законодавчого поля є одним з методів мінімізації псевдоефективних інвестицій. Проте ефективність зобов'язань щодо стабілізації не є однозначною. З однієї сторони, вони збільшують стабільність і передбачуваність умов роботи інвестора і таким чином стимулюють залучення інвестицій у довгострокові та середньострокові проекти. З іншої сторони, стабілізаційні зобов'язання становлять ризик для реалізації суверенних прав держави-акцептора інвестицій щодо управління економікою і запровадженню законодавчих і регулюючих заходів.

В законодавстві України визначено порядок здійснення компенсації збитків іноземним інвесторам. Проте, на нашу думку, в договорах, що становлять найбільшу цінність та важливість для соціально-економічного розвитку України, необхідним є додаткове обумовлення цих положень. Зокрема це стосується інвестицій у високотехнологічну обробну промисловість (авіабудування, машинобудування, виробництво обчислювальної техніки), НДДКР, комп'ютерні технології. Зазначене дозволить посилити приплив ефективних інвестицій.

Міжнародний досвід адресного підходу до пошуку та залучення іноземних інвестицій та впровадження політики таргетування є засобами приваблення іноземного капіталу. При використанні цього методу в Україні доцільно на перше місце поставити інвестиційні програми щодо розвитку конкретних галузей, які співвідносяться із довгостроковими цілями розвитку національної економіки та мають чітку кінцеву спрямованість. Наприклад, такі країни як Малайзія та Сінгапур акцентували

Таблиця 1

Досвід розвинених країн щодо стимулювання іноземних інвестицій

Країна	Характеристика
США	Дворівнева система регулювання іноземних інвестицій: - на федеральному рівні встановлюються загальні вимоги; - на рівні штатів органами місцевого управління формуються конкретні приписи щодо участі іноземних інвесторів у проектах на території відповідного штату. Існують обмеження галузевого характеру на інвестиції: атомна енергетика, телебачення і радіомовлення, програми в області передових технологій, сільськогосподарське виробництво і рибна промисловість, банківська і біржова діяльність, надання митних послуг, в області видобутку корисних копалин.
Японія	Відсутність серйозних обмежень. Дозволено іноземним компаніям купувати японські підприємства шляхом обміну акціями. Іноземним компаніям, що здійснюють високорентабельний бізнес, пропонуватимуть пакет інвестиційних стимулів у вигляді надання субсидій (у 2013 р. – 500 млн. ієн). Діють фінансові програми, заходи з підтримки інвестицій, що застосовуються місцевими органами влади (зокрема податкові пільги). Японська організація розвитку зовнішньої торгівлі сприяє залученню іноземних інвестицій.
Великобританія	Має один з найпривабливіших інвестиційних режимів серед розвинених країн світу за рівнем оподаткування. Є світовим лідером за кількістю укладених угод про уникнення подвійного оподаткування з іноземними державами. Діють двосторонні угоди Великобританії з іншими країнами щодо заохочення торгівлі та інвестицій. Не встановлено будь-яких спеціальних обмежень щодо іноземних фізичних та юридичних осіб щодо володіння нерухомістю, розташованої у Великобританії. Високий рівень вимог до компаній, що здійснюють свою діяльність на фінансовому ринку країни. Підтримка інвесторів у Великобританії здійснюється як на національному, так і на регіональному та місцевому рівнях.
Німеччина	Ліберальний характер німецького законодавство в галузі корпоративного права знижено поріг для залучення іноземних інвестицій та інвесторів до 250 тисяч євро і створення не менше п'яти робочих місць.
Австралія	Урядом проводиться політика залучення іноземних інвестицій в країну. Прямі іноземні інвестиції також забезпечують доступ до нових технологій, управлінських навичок і прокладають дорогу на нові ринки зарубіжних країн. Законом встановлено, що інвестиції повинні відповідати інтересам Австралії. Діє механізм обмеження доступу іноземного капіталу на специфічні галузеві ринки, наприклад, банківський сектор, цивільна авіація (допускається іноземна участь в розмірі до 49% в активах австралійських міжнародних авіакомпаній, 49% ліміт на іноземну участь в аеропортах федерального підпорядкування). Будь-які прямі інвестиції в медіа сектор підлягають вирішенню, портфельні інвестиції понад 5% також підлягають попередньому розгляду
Канада	За іноземними інвестиціями законодавчо визначено провідну роль у розвитку економіки та створенні нових робочих місць. Створено спеціалізовані організації – Бюро з інвестицій в Канаду (Invest in Canada) і Корпорація з розвитку експорту Канади (Export Development Canada). Для певних капіталовкладень передбачений дозвільний порядок.

Джерело: систематизовано автором

увагу на розвитку галузей, що потребують високої кваліфікації та створюють більшу додану вартість, хоча мали всі передумови для розвитку працеємних галузей. Таким чином, при відборі галузевих пріоритетів можливим є досягнення високих результатів при використані програм, що базуються на методі таргетування інвестицій.

Україні слід змістити акценти з інвестування у фінансовий сектор на обробну промисловість (наприклад, у виробництво автотранспорту та авіабудування, забезпечене власною виробничою базою, яка потребує оновлення). Інвестування в агропромисловий комплекс також є перспективним. Проте існує проблема надмірного «акцентування» економічного розвитку на аграрній моделі економіки за рахунок екстенсивного розширення виробництва та експорту аграрної продукції. Як свідчать експерти, зростання такого типу не може бути достатньо стійким, призводить до невпинного «розмивання» природних ресурсних переваг країни на агроринку. Методом запобігання даному явищу може бути вихід України на світові ринки із органічними сільськогосподарськими продуктами власного виробництва. Проте на сьогоднішній нормативні стандарти щодо характеристик органічної продукції в Україні відсутні.

Недостатньо розвиненою, але перспективною сферою для іноземного інвестування є логістичні центри з потужними терміналами, складами, перевантажувальними комплексами та іншою транспортною інфраструктурою для всесторонньої обробки значних обсягів експортно-імпортних і транзитних вантажів. Вигідне географічне розташування України дозволяє активно використовувати транзитний потенціал. Створення логістичних центрів є одним з резервів розвитку, що дозволяє покращити як інфраструктуру сполучення, так і організацію транспортування. Розміщення таких логістичних центрів дозволить суттєво скоротити час доставки вантажів. Зараз основними країнами відправниками транзитних вантажів через Україну (Закарпатську обл.) є Італія, Угорщина, Словаччина, Словенія, Румунія, Австрія. Серед країн-одержувачів лідирує Російська Федерація, далі – Румунія, Польща, Білорусь, Молдова, Німеччина [9].

Серед методів залучення ефективних іноземних інвестицій доцільно виділити надання державної допомоги суб'єктам господарювання шляхом:
- зниження ставок оподаткування;
- дотацій за новостворені робочі місця;
- дотацій за навчання персоналу.

Надання державної допомоги активно практикується такими країнами як Угорщина, Чехія, Польща. Досвід Угорщини та Чехії щодо встановлення мінімального розміру інвестицій для отримання державної допомоги може бути використаний і в Україні. Зокрема для отримання допомоги у визначених галузях обробної промисловості інвестиції повинні становити не менше 1 млн. євро, для стратегічних послуг та НДДКР – 0,5 млн. євро. При цьому тривалість інвестиційного проекту повинна бути не меншою, ніж 4-5 років. За цей час регіон, у якому здійснюється проект, може отримати економічні та соціально значимі результати. В інших секторах економічної діяльності надання державної допомоги здійснюється при сумі інвестицій понад 12 млн. євро [9].

В Аргентині, Чилі, Коста-Риці існують законодавчі обмеження щодо вивезення інвестованого капіталу протягом трьох років від початку інвестування [9]. Скорочення обсягів псевдо ефективного капіталу в Україні можна досягти шляхом впровадження таких обмежень.

Висновки і пропозиції. Отже, запорукою успіху, важливим напрямом покращення умов діяльності підприємств та регіонів є інвестиції. Для залучення іноземних інвестицій, розширення інвестиційної діяльності потрібна державна підтримка. В цілому, залучення прямих іноземних інвестицій повинно відповідати національним інтересам країни та не становити загрозу її економічній безпеці. Перспективи подальших досліджень стосуються розробки рекомендацій щодо формування програми залучення іноземних інвестицій, визначення інструментів та заходів маркетингу для підвищення інвестиційної привабливості регіону.

Список літератури:

1. Рудь І. Проблеми залучення іноземних інвестицій в Україну / І. Рудь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sophus.at.ua/publ/2014_12_16_lutsk/sekcija_ 7_2014_12_16/problemi_zaluchennja_inozemnikh_investicij_v_ukrajinu/80-1-0-1213
2. Бураковський І. Індекс інвестиційної привабливості регіонів України 2014 / І. Бураковський [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ier.com.ua/files/publications/News/Index_present_IVB_28_04_2014_edited_final.pdf
3. Корепанов Г. С. Групування регіонів України за ступенем інвестиційної привабливості / Г. С. Корепанов // Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 1(59). – С. 261-266.
4. Інвестиційний паспорт Вінницької області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrproject.gov.ua/sites/default/files/upload/ vinnicya_dlya_saytu_0.pdf
5. Прямі іноземні інвестиції (акціонерний капітал) з країн світу в економіці Вінницької області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vn.ukrstat.gov.ua/index.php/statistical-information/2981-2010-11-23-14-08-06.html
6. Інвестиційний портал Вінницької області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vininvest.gov.ua/ukr/aktiv/
7. Рейтинг інвестиційної привабливості регіонів: повна версія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrproject.gov.ua/sites/default/files/ upload/reyting_investiciynoyi_privablivosti_regioniv_2014_1.pdf
8. Стратегія регіонального розвитку Вінницької області на період до 2020 року. – Вінниця: Вінницька обласна державна адміністрація. – 93 с.
9. Кремень О. І. Особливості оцінювання інвестиційної привабливості регіону / О. І. Кремень, В. І. Куберка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/622/1/kremen5.pdf

Турчак В.В.
Винницкий торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РЕГИОНЕ

Аннотация
В статье рассматривается актуальная проблема привлечения иностранных инвестиций в региональную экономику. На примере Винницкого региона проанализировано современное состояние иностранного инвестирования, в частности определены его объемы, структура, распределение по видам экономической деятельности, текущие нужды. Приведены препятствия и риски инвестиционной деятельности. Выяснено, что опыт успешных регионов и стран мира свидетельствует, что деятельность государственного сектора по привлечению прямых иностранных инвестиций касается пяти ключевых направлений: создания условий для привлечения инвестиций, подготовки инвестиционного продукта, формирования положительного имиджа региона, обслуживания инвесторов (информационная поддержка и сопровождение), устранения препятствий для финансирования. Предложены меры, которые способствуют повышению инвестиционной привлекательности региона.
Ключевые слова: инвестиции, иностранные инвестиции, инвестиционный климат, инвестиционная привлекательность, таргетирование инвестиций.

Turchak V.V.
Vinnitsa Institute of Trade and Economics
of Kyiv National University of Trade and Economics

THE CURRENT STATE AND PROSPECTS OF ATTRACTING FOREIGN INVESTMENT IN A REGION

Summary
The actual problem of attracting foreign investments into the regional economy is considered in the article. On an example of Vinnitsa region analyzed the current state of foreign investment, defined its size, structure, distribution of economic activity, current needs. The major barriers that hinder use the investment potential are the high rate of bank loans; the high level of competition; high tax burden; high regulatory burden; frequent changes in economic legislation; corruption; liquidity problem; unfavorable political situation; unavailability of credit; lack of production capacity. The measures which contribute to increasing the investment attractiveness of the region are proposed.
Keywords: investments, foreign investments, investment climate, investment attractiveness, targeting investments.

УДК 338:43:339:63

ГОЛОВНА ДЕТЕРМІНАНТА МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНОГО ЗЕРНА ПШЕНИЦІ

Файчук О.М., Короткий Д.В.
Національний університет біоресурсів і природокористування України

В статті, за допомогою методичного підходу Б. Баласси, методів логіко-конструктивного і спостереження, було виявлено головну детермінанту міжнародної конкурентоспроможності українського зерна пшениці. З'ясовано основні регіони формування зовнішнього попиту на пшеницю в масштабі глобального ринку. Обґрунтовано імовірні зміни в динаміці порівняльних конкурентних переваг вітчизняного зерна пшениці в умовах глобалізації та євроінтеграції.
Ключові слова: міжнародна конкурентоспроможність, зерно пшениці, детермінанта, експорт, імпорт, ринок збуту, відстань.

Постановка проблеми. В сучасних умовах глобалізації та прискорення процесу європейської інтеграції має місце невизначеність щодо подальшої динаміки порівняльних конкурентних переваг зернової галузі України. Остання вже багато років відіграє одну з ключових ролей у формуванні як продовольчої безпеки держави, так і реалізації її експортного потенціалу. Проте, що є провідним фактором успіху вітчизняних виробників зерна на зарубіжних ринках і як може змінитись індикатор міжнародної конкурентоспроможності даного сегменту аграрного сектору економіки після запровадження поглибленої та всеохоплюючої зони вільної торгівлі між Україною та ЄС остаточно не з'ясовано і необґрунтовано.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теоретичних і прикладних аспектів проблеми динамічних порівняльних конкурентних переваг і міжнародної конкурентоспроможності продукції присвячено наукові праці таких зарубіжних і вітчизняних вчених-економістів як: І. Ансофф, Б. Баласса, М. Брандербургер, А. Гальчинський, В. Геєць, С. Кваша, М. Малік, А. Маршалл, М. Портер, Д. Рікардо, П. Самуельсон, А. Сміт, Р. Фатхутдінов, Ф. Хайєк, Й. Шумпетер, О. Яценко та інших науковців. Проте, в них відсутнє чітке визначення головної детермінанти успіху у міжнародній конкурентній боротьбі країн-провідних експортерів агропродовольчої продукції, зокрема зернових культур.

Мета дослідження – виявити головну детермінанту міжнародної конкурентоспроможності українського зерна пшениці та обґрунтувати її значущість в умовах євроінтеграції і глобалізації.

Виклад основного матеріалу. У конкурентній ринковій економіці на підприємства покладається відповідальність за свої дії, ефективність яких перевіряється ринком. Така ситуація стимулює товаровиробників вивчати його структуру, удосконалювати свою продукцію, робити її конкурентоспроможною як на внутрішньому так і на зовнішньому ринках. Загалом конкурентоспроможність підприємств являє собою реальну і потенційну їх можливість в існуючих умовах проектувати, виготовляти та збувати товари, які за ціновими і неціновими характеристиками є більш привабливими для споживачів, ніж товари їх конкурентів [3]. У свою чергу міжнародна конкурентоспроможність фірм (країн) це здатність останніх конкурувати на міжнародних ринках.

На сьогоднішній день при оцінці рівня міжнародної конкурентоспроможності продукції, серед широкої лінійки методів, часто звертаються за допомогою до методичного інструментарію Б. Баласси. Причому одним із найбільш застосовуваних показників, запропонованих угорським вченим, є індекс порівняльних переваг RCA *(«Revealed Comparative Advantage»)* [6]. Варто зазначити, що RCA не є показником статичним: одні порівняльні конкурентні переваги з часом слабшають і можуть бути втрачені, а інші, навпаки, – придбані. Однак, недоліком індексу RCA є те, що він визначає конкурентні переваги країни, але не пояснює їх детермінанти. Вирішити цю проблему можна завдяки «ромбу» М. Портера, де подається широка класифікація детермінант конкурентних переваг, диференціюючи їх на загрози появи нових конкурентів, загрози появи товарів-замінників, ринкову владу постачальників і ринкову владу споживачів [2]. Проте, у запропонованій моделі не зосереджено уваги на кількісному виражені конкурентоспроможності галузі, що обмежує її самостійне застосування на практиці. Тому, повертаючись до методики Б. Баласси, стає зрозумілим, що за її допомогою є можливість аналізувати як торгову спеціалізацію країни, так і кількісно визначати рівень конкурентоспроможності товарів (секторів). Іншими словами, індекс RCA дозволяє визначити ex-post конкурентоспроможність товарів (галузей) на світовому чи регіональному ринку. Оскільки для його розрахунку використовуються дані зовнішньої торгівлі, то це дає змогу враховувати реакцію не тільки попиту і пропозиції, а також вплив маркетингових і транспортних витрат. До того ж, індекс порівняльних переваг відображає не лише ефективність галузі, а й «ефективність» державного втручання в міжнародну торгівлю. Якщо уряд держави проводить політику заміщення імпорту, обмежуючи його надходження на внутрішній ринок, із одночасним субсидуванням виробництва імпортозамінної продукції, то при загальних рівних умовах це відобразиться на високому значенні індексу RCA. Очевидно, що насправді тут мова йде про штучно створену конкурентну перевагу [6]. Варто зазначити, що більшою мірою це стосується сільськогосподарської галузі.

Аграрна галузь продовжує посідати чільне місце у структурі національної економіки, демонструючи економічне зростання, навіть, в умовах загострення кризового стану в державі. Більше

© Файчук О.М., Короткий Д.В., 2015

Таблиця 1

Окремі детермінанти міжнародної конкурентоспроможності (експортні ціни і відстань до основних зовнішніх ринків збуту) зерна пшениці у 2013/2014 МР. у розрізі провідних країн-експортерів

Показники / Країни-експортери	RCA	Експортні ціни (FOB), дол. США/т	Відстань, км		
			Єгипет *(порт As Salum)*	Алжир *(порт Port of Alger)*	Індонезія *(порт Anyer Terminal Gebe Island)*
1. Україна *(Port of Odessa)*	16,45	252	2467	3892	16974
2. Австралія *(Bing Bong)*	8,61	268	15455	18044	2507
3. Канада *(Douglastown)*	5,48	305	9879	7315	24754
4. ЄС *(France, Port Ariane)*	3,60	260	2887	824	17542
5. Росія *(Port of Azov)*	2,57	262	3160	4582	17666
6. США *(Port of New York)*	1,85	229	9930	7367	24585

Джерело: розраховано і складено авторами на основі [4, 7, 8, 10]

того, зовнішньоекономічна діяльність агропродовольчих підприємств, зокрема зернової галузі, протягом багатьох років забезпечує високий рівень їх економічної ефективності і дозволяє одержувати значні валютні надходження від експорту. Так, станом на кінець 20014 р. частка експорту зернових культур в структурі загального експорту держави досягла свого рекордного значення – 12,1%, що гарантувало притік в українську економіку іноземної валюти із-за кордону на суму понад 6,5 млрд дол. США.

У теперішній час однією із ключових експортоорієнтованих зернових культур в Україні продовжує залишатись пшениця. Наша держава займає шосте місце у світі серед країн – найбільших її експортерів (після ЄС, США, Канада, Росія і Австралія), поставивши у 2014 р. на міжнародні ринки 10,5 млн т зерна (7,4% в структурі світового експорту пшениці). Головними імпортерами вітчизняної пшениці є держави Північної Африки та Близького Сходу. У звітному періоді на регіон припадало більше половини експорту пшениці із України. Зокрема, головним покупцем української пшениці тут виступає Єгипет (27% від всіх зарубіжних поставок пшениці). У свою чергу, ЄС-28 займає близько 10% імпорту зерна пшениці з України, тоді як Іспанія із 6,5% посідає друге місце серед ключових її імпортерів. Також значні поставки вітчзняної пшениці здійснюються у напрямі Пакистану (4,8%), Південної Кореї (4,7%), Марокко (4,7%), Бангладеш (4,2%), Таїланду (4,1%), Тунісу (4,1%), Ізраїлю (3,7%) і Кенії (3,2%). До п'ятірки компаній лідерів за обсягами експорту пшениці з України належать: ТОВ СП «Нібулон» (11,3% від загальному експорті пшениці), ТОВ «АТ Каргілл» (7,6%), ТОВ «Луї Дрейфус Комодітіз Україна ЛТД» (7,0%), ТОВ «Кернел-Трейд» (5,0%) і ПАТ «Компанія Райз» (4,3%) [1].

Варто зазначити, що рекордний валовий збір зерна пшениці у світі в останні два роки до рівня у 726 млн. т було досягнуто завдяки збільшенню його виробництва в ЄС на 8,3% порівняно із попереднім роком, Росії – 13,4%, Китаї – 3,5% і Україні – 8,2%. Як наслідок, така тенденція спричинила зниження світових цін – на 10,8% (за останній рік). Однак, не втратити конкурентну перевагу на міжнародних ринках зерна Україні допомогла девальвація національної валюти. До того ж, за її рахунок відбулось у 2014 р. зростання внутрішніх закупівельних цін на пшеницю на 37% – до 1870,3 грн за тонну на тлі 11% зниження експортних цін у порівнянні із попереднім роком [1].

Виходячи із того, що якість українського зерна пшениці здебільшого відповідає критеріям непродовольчих класів, а рівень експортних цін в останні роки суттєво не відрізняється від середнього значення світових цін, то стає очевидним, що саме неціновий фактор лежить в основі досягнення одного із найбільш високих показників міжнародної конкурентоспроможності (за методикою Б. Баласси) – 16,45 (див. табл. 1).

Таблиця 2

Головні регіональні імпортери зерна пшениці

Регіон/країна	2011/12-2013/14 МР (в середньому)	2014/15 МР (факт)	2015/16 МР (прогноз)
1. Північна Африка			
- Єгипет	10,2	10,7	11,0
- Алжир	6,8	7,2	7,2
- Марокко	3,9	3,3	3,0
- Туніс	1,7	1,6	1,6
Разом	*22,6*	*22,8*	*22,8*
2. Південно-Східна Азія			
- Індонезія	7,0	7,6	7,5
- Філіппіни	3,0	3,3	3,3
- Таїланд	2,2	1,9	2,1
- Бангладеш	2,1	3,4	3,3
Разом	*14,3*	*16,2*	*16,2*
3. Близький Схід			
- Туреччина	3,8	5,5	4,5
- Саудівська Аравія	2,8	3,5	3,5
Разом	*6,6*	*9,0*	*8,0*
4. Далекий Схід			
- Японія	6,1	6,0	6,0
- Південна Корея	4,8	4,2	4,5
Разом	*10,9*	*10,2*	*10,5*

Джерело: складено автором на основі [7]

До того ж, США (другий нетто-експортер пшениці у світі) експортували у 2014 р. зерно пшениці за ціною, яка на 9% була нижчою, ніж вітчизняна (за умовою поставки FOB), але північноамериканська країна мала у 8,9 разів менший індекс виявленої порівняльної переваги (RCA). Це ще раз свідчить про відсутність провідного впливу цінової детермінанти на рівень міжнародної конкурентоспроможності даного виду сільськогосподарської сировини. До того ж, сумнівною виглядає перевага української пшениці

над американською у контексті якісних параметрів, оскільки перша здебільшого поставляється на зарубіжні ринки як фуражна продукція. Проте, значну увагу привертає фактор віддаленості нетто-експортерів зерна пшениці від «епіцентру» формування зовнішнього попиту. Варто зазначити, що географічний регіон, куди спрямовується найбільший обсяг імпорту цієї культури в останні роки – близько 23 млн т щороку, це Північна Африка (див. табл. 2).

Причому світовим лідером за кількістю завезеного зерна пшениці із-за кордону продовжує залишатись Єгипет – понад 10 млн т щороку. Разом із тим, серед головних «гравців» на світовому ринку пшениці найближче до північноафриканського регіону розміщена Україна – лише 2467 км по морському шляху від порту в Одесі до порту *As Salum* (Єгипет) і 3892 км до порту *Port of Alger* (Алжир), тоді як США – на відстані 9930 км та 7367 км відповідно. Натомість, Франції та Росії, які знаходяться не набагато більшій відстані від Єгипту, ніж Україна (Алжир, навіть, у 4,7 раза ближче), завадила отримати конкурентну перевагу більш висока експортна ціна на зерно пшениці у 2014 р. Відносна близькість другого по рангу нетто-імпортера цієї сільськогосподарської продукції у світі Індонезії до одного із провідних його експортерів у південній півкулі Австралії (всього 2507 км до порту *Anyer Terminal Gebe Island*) забезпечило останній друге місце у рейтингу показника *«Revealed Comparative Advantage»*. В цілому, слід наголосити, що Південно-Східна Азія, до якої належить Індонезія, не є основним глобальним ринком збуту пшениці на відміну від Північної Африки, що ускладнює перспективу подальшого росту динамічних порівняльних переваг Австралії у відповідному агропродовольчому сегменті.

Таким чином, близькість до головного глобального ринку збуту у даному випадку є основною детермінантою формування і реалізації конкурентних переваг України у зерновій галузі, безпосередньо щодо вирощування зерна пшениці. Зрозуміло, що витрати не перевезення і транспортування вантажу пропорційно накладаються на експортну ціну і, як результат, призводять до підвищення її кінцевого рівня. Іншими словами, детермінанта «відстань» є диференційованим елементом у структурі цінових параметрів конкурентоспроможності продукції на міжнародних ринках. Проте, в процесі економічного аналізу саме цей фактор виявився домінуючим. До того ж, співвідношення цінності зерна пшениці до її ваги буде порівняно незначним, що також доводить факт першочергового значення фактору віддаленості кінцевого споживача від виробника продукції. Таким чином, в умовах глобалізації, коли торгові бар'єри на шляху товарних потоків знижуються або скасовуються Україна має реальну нагоду й надалі збільшувати значення конкурентних переваг зернової галузі.

Стосовно євроінтеграції нашої держави, яка, перш за все, передбачає започаткування із 1 січня 2016 р. поглибленої і всеосяжної зони вільної торгівлі між Україною та ЄС, варто, за реалістичним сценарієм, очікувати підвищення рівня конкурентоспроможності українського зерна пшениці на європейському ринку у зв'язку із перспективою подальшого збільшення обсягів безмитного ввезення зерна в рамках тарифних квот – до 1 млн т протягом наступних п'яти років (перехідний період) [9]. Адже, обмежена роль державного регулювання при зростанні компліментарності національних економік є одним із головних чинників в умовах гіперконкуренції [5]

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті проведеного дослідження було встановлено, що головною детермінантою міжнародної конкурентоспроможності українського зерна пшениці є близькість до найбільшого регіонального, у глобальному масштабі, ринку збуту даної сільськогосподарської продукції. У даному випадку таким є ринок країн Північної Африки. Поглиблена і всеохоплююча зона вільно торгівлі між Україною та ЄС у перспективі має призвести до підвищення конкурентних переваг вітчизняних експортерів пшениці на західноєвропейському ринку. В умовах глобалізації із високою вірогідністю варто очікувати подальший прогрес у формуванні і реалізації конкурентних переваг зернової галузі України, зокрема у сегменті вирощування зерна пшениці.

Список літератури:

1. Агропродовольчий спектр України-2015 // AgriSurvey. УКАБ Сервіс. – 123 с.
2. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Потртер; пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.
3. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 496 с.
4. Статистичний збірник «Зовнішня торгівля України» / Відп. за випуск А. О. Фризоренко. – К., 2015. – 101 с.
5. Яценко О. М. Об'єктивні чинники та еволюційні зміни у теорії конкурентних переваг / О. М. Яценко // Вісник Житомир. нац. агроекол. ун-ту. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://old.znau.edu.ua/visnik/2012_1_2/171.pdf
6. Balassa Bela (1965) «Trade Liberalisation and Revealed Comparative Advantage», The Manchester School of Economic and Social Studies, 33: 99-123.
7. Food Outlook. May 2015 // Biannual report on global food market [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.fao.org/3/a-i4581e.pdf
8. Ports.com [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ports.com/sea-route/#/?a=3593&b=4647&c=Port%20of%20Odessa, %20Ukraine&d=Port%20of%20Aomori, %20Japan
9. Report on Implementation of the Association Agreement between the European Union and Ukraine. September, 2014 – January, 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.kmu.gov.ua/docs/Agreement / Annex_1-A_to_Agreement.pdf
10. Sea Route Finder [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.searoutefinder.com/?recaptcha_challenge_field

Файчук А.М., Короткий Д.В.
Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины

ГЛАВНАЯ ДЕТЕРМИНАНТА МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ЗЕРНА ПШЕНИЦЫ

Аннотация
В статье при помощи методического подхода Б. Балассы, методов логико-конструктивного и наблюдения, было обнаружено главную детерминанту международной конкурентоспособности украинского зерна пшеницы. Выявлены основные регионы формирования внешнего спроса на пшеницу в масштабе глобального рынка. Обоснованы вероятные изменения в динамике сравнительных конкурентных преимуществ отечественного зерна пшеницы в условиях глобализации и евроинтеграции.
Ключевые слова: международная конкурентоспособность, зерно пшеницы, детерминанта, экспорт, импорт, рынок сбыта, расстояние.

Faichuk O.M., Korotkyj D.V.
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

THE MAJOR DETERMINANT OF INTERNATIONAL COMPETITIVENESS OF NATIONAL WHEAT

Summary
The main determinant of the international competitiveness of Ukrainian wheat by using a methodical approach B. Balassa, logical-constructive methods and observation is observed. The major regions of external demand for wheat in the global market are found. Likely changes in the dynamics of relative competitive advantages of domestic wheat under conditions of globalization and European integration are substantiated.
Keywords: international competitiveness, grain, wheat, determinant, export, import, sale market, distance.

УДК 338.3.01

МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Чукурна О.П., Зюганова В.І.
Одеський національний політехнічний університет

В статті розглянуто тенденції розвитку інноваційної активності промислових підприємств. Проаналізовано статистичну звітність щодо джерел фінансування інновацій в промисловості України. Досліджено механізм інноваційного розвитку промислових підприємств на прикладі технопарку «Хемополь», як одного з підприємств України, яке проводить активну інноваційну політику. Запропоновані маркетингові стратегії інноваційного зростання для промислових підприємств.
Ключові слова: інновації, розвиток, промислові підприємства, маркетингова стратегія, механізм.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В сучасних умовах розвитку світового господарства чітко намітилися тенденції впливу інновацій на розвиток промислових підприємств. Інноваційний розвиток промислових підприємств є фундаментом економічного базису країни та її технологічного устрою. В сьогоденні економічний базис формують галузі, пов'язані з третинним сектором економіки, в основі якого знаходиться виробництво послуг, технологій, програмних продуктів та інших нематеріальних цінностей, які пов'язані з впровадженням інноваційних процесів. В цих умовах виникає необхідність дослідження механізму інноваційного розвитку промислових підприємств тих галузей економіки, які починають формувати економічний базис в Україні в період трансформаційних та глобальних змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які посилається автор. Теоретично-методологічним обґрунтуванням механізму інноваційного розвитку промислових підприємств займаються такі українські вчені, як: П. Друкер [3], О. Амоша [1], Ілляшенко С.М. [4], Окландер М.А. [5, 6], Яшкіна О.І. [9], Чукурна О.П. [8].

В наукових працях багатьох українських вчених-економістів висвітлені проблеми модернізації промисловості за допомогою впровадження інноваційних процесів. Наприклад, О. Амоша [1], Чумаченко М.Г., Ляшенко В.І. [1] визначають, що розвиток економік провідних країн світу відповідає новому технологічному укладу – неоіндустрі-

© Файчук О.М., Короткий Д.В., 2015

алізму. Концепція неоіндустріалізму виникла, як наслідок розвитку інформаційної економіки та економіки знань, формування якої є результатом стрімкого розвитку інновацій в різних сферах та галузях. Більшість вчених прийшли до висновку, що інформація не може існувати відокремлено від виробничих процесів. Більш того, виробництва бере участь в створенні ВВП країни та є базовим елементом в його структурі. Такі вчені, як Ілляшенко С.М. [4], Окландер М.А. [5, 6], Яшкіна О.І. [9] та Чукурна О.П. [8] розглядають механізм маркетингових досліджень інноваційного продукту та систему маркетингових інновацій промислових підприємств. Яшкіна О.І. у своїй монографії [9] обґрунтовує теоретико-методологічний інструментарій системи маркетингових досліджень інновацій на машинобудівному підприємстві. В монографії акцентовано увагу на фактори впливу та показники результативності інноваційної діяльності машинобудівного підприємства та сформовано концепцію функціонування системи маркетингових досліджень інновацій на машинобудівному підприємстві. Поряд з цим, заслуговує на увагу наукова розробка щодо вдосконалення класифікації методів маркетингових досліджень ціни, яка була обґрунтована в наукових працях Окландера М.А. та Чукурної О.П. [6]. Автори акцентували увагу на системі цінових досліджень інноваційних продуктів на споживчих ринках та ролі ціни, як основного фактору споживчого вибору.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Враховуючи постійну динаміку змін в промисловому секторі України та різні показники рентабельності інвестицій від впровадження інновацій, ця тематика досліджень потребує постійного моніторингу механізму інноваційного розвитку промислових підприємств.

Метою статті є дослідження механізму інноваційного розвитку промислових підприємств (на прикладі технопарку «Хемополь», як одного з підприємств України, яке проводить активну інноваційну політику).

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Однією з головних умов модернізації сучасної економіки та галузей промисловості й переходу до нового технологічного устрою повинна стати інноваційна діяльність. В Україні інноваційна політика промислових підприємств має тенденцію до пожвавлення, починаючи з 2000 р. та по 2008 р. На рис. 1. представлено рівень впровадження нових технологічних процесів в економіці України. Як видно з рис. 1, ця тенденція в останні 6 років має циклічний характер.

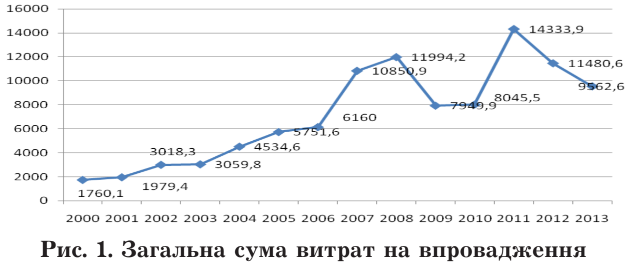

Рис. 1. Загальна сума витрат на впровадження інноваційних процесів в економіці України за період з 2000 по 2013 рр. [2]

Відсоток підприємств, які впроваджували технологічні процеси зріс до показника 45,6% в 2013 році. В тому числі підприємства, які впроваджували маловідходні та ресурсозберігаючі технології склали 18,1%; підприємства, які освоювали виробництво інноваційної продукції у 2014 році складають 55,1% від загальної кількості підприємств-новаторів. З них відсоток тих, хто освоював нові види техніки складає 16,4%. Таким чином, за останні п'ять років спостерігається загальна тенденція щодо інноваційної активності промислових підприємств в Україні [2]. На рис. 2. представлено структуру промислових підприємств за видами інноваційної діяльності за 2014 рік.

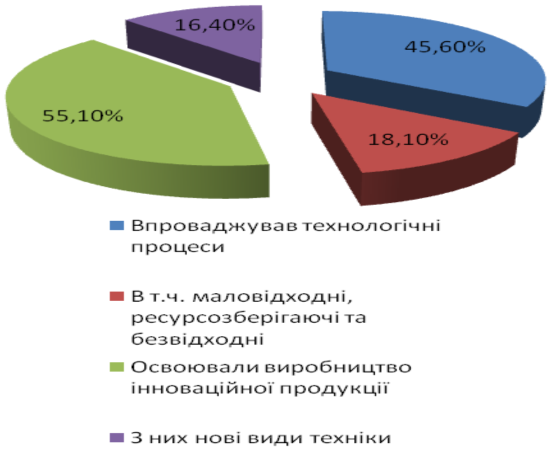

Рис. 2. Структура промислових підприємств за видами інноваційної діяльності з 2014 рік [2]

Якщо розглянути структуру джерел фінансування інновацій, то найбільшу вагу займають власні кошти підприємств, які витрачаються на нові технології. Лише незначну частку займають кошти іноземних інвесторів та інші джерела фінансування (рис. 3).

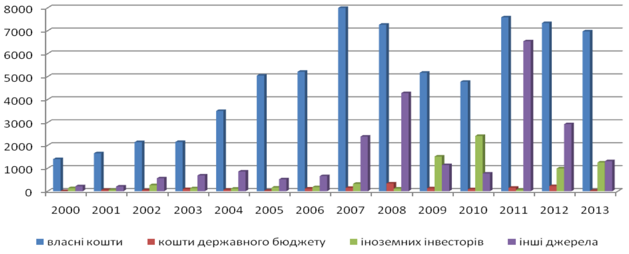

Рис. 3. Структура джерел фінансування інновацій в Україні згідно даних Держкомстату [2]

Складність сучасних технологій і створення на їх базі сучасного наукомісткого продукту вимагають концентрації фінансового і інтелектуального капіталу. В рамках однієї країни неможливо створити весь відтворюючий технологічний ланцюжок. Тому розробка і виробництво сучасного наукомісткого продукту перейшли національні межі та призвели до створення великих транснаціональних корпорацій. В сьогодні невелика кількість найбільших транснаціональних структур володіє більшою половиною світового виробництва наукомісткої продукції. Саме тому змінилося поняття ринку і конкуренції на ринку. Конкурентоспроможність на сучасному етапі означає, передусім, здатність зайняти місце

у відтворюючому транснаціональному ланцюжку і утримувати його при всіх її модифікаціях. Поняття «внутрішнього ринку» стає відсутнім. Наукомісткий продукт, який створюється, і світ економіки нині є складним переплетенням національно-державних економічних просторів і транснаціональних економічних структур.

В таких реаліях умовою національної конкурентоспроможності є наявність потужних національних виробничих науково-технічних структур, здатних вбудуватися в конфігурацію міжнародних виробничих зв'язків.

В Україні сьогодні такі підприємства майже відсутні, українська економіка залишається в стороні від світового технічного прогресу, випускаючи багато видів продукції на практично неконкурентоспроможних зразках виробничих потужностей.

Базою впровадження інноваційних процесів та продуктів в Україні поки що залишаються вільні економічні зони та технопарки. Одним з успішних прикладів створення інноваційних продуктів на основі співробітництва промислового підприємства з науковцями та дослідницькими установами є результати діяльності технопарку «Хемополь» (м. Теплодар, Одеська обл.). Технопарк має досить складну організаційно-економічну характеристику, але основне промислове виробництво орієнтовано на випуск товарів побутової хімії. Ця товарна група є найбільш іноваційно активною на підприємстві (рис. 4).

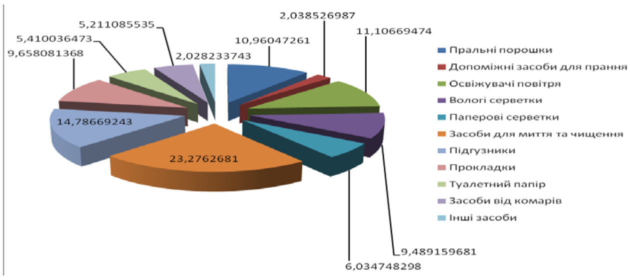

Рис. 4. Структура асортименту технопарку «Хемополь» за 2014 р.

Структура асортименту продукції технопарку «Хемополь» за торговельними марками представлена на рис. 5.

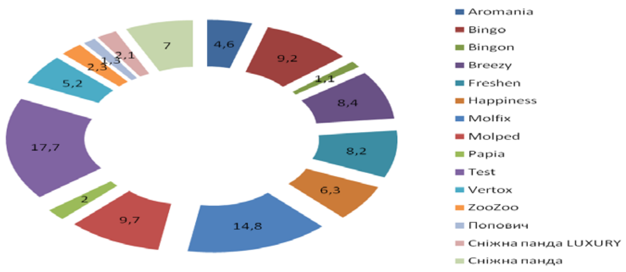

Рис. 5. Структура асортименту продукції технопарку «Хемополь» за торговельними марками 2014 р.

Якщо проаналізувати інноваційну успішність торгівельних марок, які були впроваджені на ринок побутової хімії технопарком «Хемополь» згідно матриці БКГ, то отримаємо наступні результати (рис. 6).

Згідно отриманих розрахунків, до категорії «Зірка» потрапили наступні ТМ: ZooZoo, Сніжна панда LUXURY, Papia, Попович, Bingon, Molped, Happiness, Сніжна панда, Molfix, Aromania. На перетині категорій «Дійна корова» та «Зірка» є наступні ТМ: Breezy, Bingo. В категорію «Знаки питання» потрапили наступні ТМ: Test та Vertox.

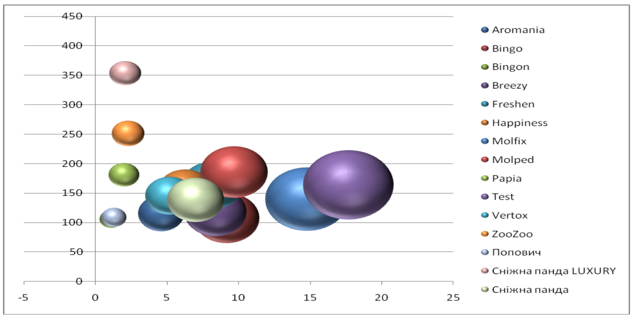

Рис. 6. Матриця БКГ для торговельних марок, які реалізуються технопарком «Хемополь»

Успішне впровадження інновацій на ринок багато в чому залежить від маркетингової стратегії підприємства. Для інноваційних товарів, які виробляються під проаналізованими вище торгівельними марками можуть бути рекомендовані наступні маркетингові стратегії. Основною маркетинговою стратегією щодо категорії «зірок» повинна бути стратегія підтримання конкурентних переваг. Маркетинговими стратегіями щодо «дійних корів» є: підтримання існуючого стану та стратегія «збору врожаю». Основною маркетинговою стратегією щодо категорії «важкі діти» є інтенсифікація зусиль, тобто вкладання коштів у розвиток торговельної марки або її виключення зі складу бізнес-портфеля підприємства. Це є дві протилежні стратегії, які впливають на механізм інноваційного розвитку підприємства.

Згідно з матрицею БКГ, виділяють чотири основні різновиди маркетингових стратегій, дві перші з яких є актуальними для інноваційних продуктів: стратегія розвитку; стратегія підтримання конкурентних переваг; стратегія «збору урожаю»; стратегія елімінації.

Стратегія розвитку або інтенсифікації зусиль (BUILD) – полягає у виділенні фінансових коштів для певного інноваційного продукту фірми для інтенсифікації маркетингових зусиль з метою підвищення її ринкової частки. Використовується для перспективних «важких дітей», «зірок» або «собак». Стратегія розвитку є маркетинговою стратегією, яка забезпечує механізм інноваційного розвитку для підприємства.

Стратегія підтримання конкурентних переваг (HOLD) – полягає у відстоюванні інноваційним продуктом своїх ринкових позицій з метою збереження досягнутої ринкової частки. Передбачає вкладання певних коштів, але менших, ніж у попередній стратегії. Використовується для «зірок» та «дійних корів».

Останні дві маркетингові стратегії передбачають зменшення маркетингових зусиль стосовно слабких товарів підприємства, які втрачають свої ринкові позиції і не мають можливості їх поновити. При цьому, стратегія «збору врожаю» (HARVEST) орієнтована на ті товари, які ще можуть принести певні прибутки протягом деякого часу, а стратегія елімінації (DIVEST) полягає у виключенні інноваційно застарілих товарів зі складу портфеля бізнесу підприємства.

В силу того, що механізм інноваційного розвитку підприємств повинен забезпечуватися постійно, а товари можуть змінювати поступово своє положення у матриці БКГ, то їх необхідно розглядати в динаміці. Якщо прогнозний розвиток інноваційного товару несприятливий або не приносить очікуваних результатів, то потрібно змінювати його стратегію згідно з рекомендаціями матриці БКГ.

Висновки. Підводячи підсумок всьому вищесказаному, можна відмітити, що за останні 10 років трансформації економіки в промисловості країни спостерігається зростання інноваційної активності. Подальший розвиток промисловості України повинен базуватися на активній інноваційній політики та залученні інвестицій. Для інноваційно активних підприємств рекомендується впроваджувати оцінку товарного портфеля підприємства за допомогою матриці БКГ з метою вдосконалення механізму інноваційного розвитку підприємства та формування маркетингової стратегії впровадження інноваційних товарів на ринки збуту.

Список літератури:

1. Амоша О. І., Чумаченко М. Г., Ляшенко В. І. Перспективи неоіндустріальної трансформації економіки України та Донбасу // Структурні реформи і трансформації в промисловості: перспективи і пріоритети: тези доповідей і повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції (Донецьк, 17 грудня 2010 р.) / НАН України, Інститут економіки промисловості – Донецьк, 2010. – С. 3-6.
2. Державна служба статистики України [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ukrstat.gov.ua/
3. Друкер П. Бизнес и инновации. – М.: Вильямс, 2007. – 432 с.
4. Ілляшенко С. М. Сучасні тенденції застосування інтернет-технологій у маркетингу // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2011. – № 4, Т. ІІ. – С. 64-74.
5. Маркетингові технології економічного зростання: [монографія] / [Окландер М. А., Яшкіна О. І., Чукурна О. П., Кірносова М. В. та ін.]; за ред. М. А. Окландера. – Одеса: Астропринт, 2012. – 376 с.
6. Окландер М. А., Чукурна О. П. Класифікація методів маркетингових досліджень ціни // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна. Донецьк. – 2012. – № 41. – С. 31-37.
7. Окландер М. А., Яшкіна О. І. Концепція формування системи маркетингових досліджень інновацій машинобудівного підприємства // Економіст № 11(325). – 2013.
8. Чукурна О. П. Напрямки розвитку машинобудівної галузі в контексті неоіндустріалізації // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – № 11, 2014. – С. 177-185 – Електронний ресурс: http://economy.kpi.ua/ru/issue/2014?page=2
9. Яшкіна О. І. Маркетингові дослідження інновацій в машинобудуванні: [монографія] / О. І. Яшкіна. – Луганськ: Видавництво «Ноулідж», 2013. – 290 с.

Чукурна Е.П., Зюганова В.И.
Одесский национальный политехнический университет

МЕХАНИЗМ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация
В статье рассмотрены тенденции развития инновационной активности промышленных предприятий. Проанализирована статистическая отчетность источников финансирования инноваций в промышленности Украины. Исследован механизм инновационного развития промышленных предприятий на примере технопарка «Хемополь», как предприятия Украины, внедряющего активную инновационную политику. Предложены маркетинговые стратегии инновационного роста для промышленных предприятий.
Ключевые слова: инновации, развитие, промышленные предприятия, маркетинговая стратегия, механизм.

Chukurna O.P., Zuganova V.I.
Odessa National Polytechnic University

MECHANISMS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Summary
The article deals with trends in the development of innovative activity of industrial enterprises. Analyzed the statistical reporting sources of finance innovations in the industry of Ukraine. The mechanism of innovative development of industrial enterprises on an example of industrial park «Hemopol» as the enterprise of Ukraine that implements an active innovation policy. Proposed marketing strategy for innovative growth industries
Keywords: innovation, development, industry, marketing strategy, mechanism.

УДК 330.101.5:65.012.32

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ОРГАНІЗОВАНОЇ СИНЕРГІЇ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Шевцова Г.З.
Інститут економіки промисловості
Національної академії наук України

Стаття присвячена питанням реорганізації систем управління підприємствами на основі концепції організованої синергії. Розкриті особливості авторського підходу до впровадження синергетичного менеджменту. При викладенні структури механізму впровадження особливу увагу приділено процесу організації синергетичного управління. Обґрунтовані завдання та відповідні організаційно-управлінські заходи в рамках його основних етапів. Розглянуті соціальні аспекти впровадження концепції.
Ключові слова: підприємство, управління, організована синергія, само організація, синергетичний менеджмент, концепція, впровадження, процес.

Постановка проблеми. Одним з перспективних напрямків розвитку сучасної теорії і практики управління діяльністю промислових підприємств є їхнє вдосконалення на засадах системно-синергетичної методології. В рамках цієї складної багатопланової проблеми автором розроблені теоретико-методологічні положення синергетичного менеджменту, або концепції організованої синергії в управлінні підприємствами [1-3 та ін.]. Синергетичний менеджмент розглядається автором як система науково обґрунтованих уявлень про закономірності розвитку підприємств як складних відкритих нелінійних нерівноважних виробничо-економічних систем й організації синергетичного управління шляхом формування і регулювання механізмів їхньої внутрішньої самоорганізації.

Вагомим етапом розробки й обґрунтування будь-яких новітніх підходів до вдосконалення традиційних систем управління є опрацювання науково-методичних питань організації впровадження відповідних інноваційних рішень. Вирішенню цього науково-практичного завдання і присвячено це дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. При обґрунтуванні основних положень даної статті автор спирався на результати численних наукових праць, які розкривають різні методичні аспекти проведення організаційно-економічних перетворень в системі управління підприємством, наприклад, [4-8]. Окрему самостійну групу джерел становили роботи, присвячені особливостям процесу реструктуризації та характеристиці його основних етапів, наприклад [9-11].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, зрозуміло, що просте механічне запозичення методичних підходів, розроблених в рамках завдань імплементації інших управлінських концепцій, не може забезпечити ефективну реалізацію запропонованих організаційно-управлінських новацій. Будь-яка новітня концепція має певні особливості і потребує додаткового опрацювання підходів до її впровадження.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є викладення авторського підходу до впровадження концепції організованої синергії в систему управління підприємством, розкриття структури організаційно-економічного механізму та особливостей організації процесу впровадження.

Виклад основного матеріалу. Логіку поетапного впровадження концепції та загальну структуру механізму, що пропонується, доцільно подати у вигляді схеми, рис. 1.

Перш ніж описати зміст й особливості функціонування запропонованого механізму варто акцентувати увагу на декількох вихідних моментах.

Передусім, мова йде про реалізацію синергетичного управління як організаційно-управлінської новації для підвищення ефективності управління вже існуючими виробничо-економічними системами. Отже, необхідно виходити з того, що модель організованої синергії будується не з «чистого аркуша», а шляхом трансформації вже діючих систем управління, які мають свою структуру, особливості й історії розвитку.

Наступним принциповим моментом є вибір форми трансформації системи управління – кардинальної (революційної) чи поступової (еволюційної). Революційна форма тут має передбачати радикальну перебудову (реінжиніринг) бізнес-процесів на синергетичних засадах і повне перепроектування систем управління. Такій формі властиві усі переваги і недоліки методу реінжинірингу, тому її варто обирати лише за відповідних об'єктивних обставин (посилення кризових явищ на підприємстві, наростання негативних змін у зовнішньому середовищі чи, навпаки, коли існуюча система організації бізнесу вже не відповідає його стрімкому розвитку) або певних інституційних змін, коли нові власники мають нове бачення розвитку підприємства, вимагають оптимізації бізнес-процесів і підтримують інноваційний пошук інструментів такої оптимізації. Використовуючи термінологію синергетики, метод реінжинірингу має застосовуватися у перед- чи постбіфуркаційні періоди розвитку підприємства.

Дійсно, вагомі зовнішні чи внутрішні флуктуації можуть стати каталізаторами запуску трансформації систем управління на синергетичних засадах, але чекати на часи біфуркацій не варто. У життєвому циклі підприємства ці періоди становлять (принаймні, мають становити) короткі проміжки часу, які змінюються тривалими періодами сталого розвитку на основі адаптаційних механізмів. Саме ці періоди є сприятливими для еволюційного вдосконалення систем організації бізнесу, зокрема для апробації і набуття позитивного досвіду синергетично орієнтова-

© Шевцова Г.З., 2015

ного управління. Тож запропонований механізм втілення концепції організованої синергії ґрунтується на поступовому сценарії, який можна неспішно реалізувати в рамках організаційного розвитку підприємства.

І зрештою, необхідно підкреслити, що багаторівнева система синергетичного управління [3] дає змогу застосовувати різні варіанти його поступової імплементації в залежності від загального рівня розвитку систем управління на підприємстві, поставлених стратегічних завдань, наявних резервів ресурсів і часу, рівня компетентності менеджерів і персоналу та інших суб'єктивних чинників. Отже, механізм, що пропонується, варто розглядати як базову модель, що має одержати своє конкретне наповнення у реальних умовах її реалізації.

Організаційна складова механізму включає суб'єкти (менеджери різних рівнів), об'єкти (елементи і підсистеми структурно-функціональної моделі синергетичного менеджменту, передумови виникнення й активізації процесів позитивної самоорганізації та їх (процесів) синергетичні ефекти), мету (формування системи управління на засадах організованої синергії), організаційні форми та структури, методичний інструментарій та етапи процесу організації синергетичного управління.

Блок 1 – Ініціювання. Як і будь-який процес, процес впровадження синергетичного управління має отримати первісний імпульс. Ініціатива може виходити з будь-якого (у тому числі і з нижчого) рівня системи управління, але має здобути формальну чи неформальну підтримку з боку менеджменту і стати певною складовою системи управління підприємством.

До речі, найбільші шанси на успішний розвиток мають не штучні спроби управлінського персоналу до організації синергії на «порожньому місці», а пошук і поширення досвіду застосування окремих методів і інструментів синергетичного управління, які, як правило, несвідомо вже використовуються в окремих підсистемах і на різних рівнях управління. При цьому завдання менеджерів – знайти ці «островки самоорганізації» і зробити їх «точками запуску» синергетичного перетворення всієї системи управління підприємством.

Блок 2 – Аналіз і діагностика. Зрозуміло, що цей блок присутній практично у всіх системах і механізмах управління, його методичне забезпечення є широковідомим і добре опрацьованим. Зазвичай в межах цього етапу рекомендується проведення моніторингу зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, його сильних і слабких сторін, можливостей і загроз, оцінка конкурентоспроможності за ключовими напрямками бізнесу, комплексна діагностика стану підприємства, маркетинговий, інституційний, правовий, технічний аналіз і т. ін. Отже, тут варто зупинитися лише на тих завданнях, вирішення яких сприятимуть реалізації запропонованої концепції.

В якості додаткових пропонується два напрямки аналізу й діагностики. Перший пов'язаний із аналізом минулого досвіду та особливостей діяльності підприємства та його підсистем за певними рівнями диференціації з синергетичних позицій. Його мета – надати синергетичну оцінку діючій системі управління й зафіксувати її рівень для аналізу результатів подальших синергетичних перетворень.

Другий спрямований на дослідження синергетичного потенціалу підприємства, діагностику його окремих складових та оцінку якості внутрішньосистемних зв'язків. Його мета – охарактеризувати сукупність ресурсних, інноваційних, організаційних, управлінських можливостей та готовність персоналу та системи управління підприємством до сприйняття синергетичних принципів.

Блок 3 – Проектування. У цьому блоці визначається концепт синергетичних трансформацій системи управління, тобто надається відповідь на ключове практичне питання: яким чином організувати, активізувати і каналізувати у потрібному напрямку внутрішні процеси самоорганізації. Для реалізації цього концепту обґрунтовуються заходи зі створення (чи перебудови) підсистем структурно-функціональної моделі ([1, с. 204]), опрацьовуються форми і методи формування передумов самоорганізації виробничо-економічної системи і розробляється організаційний план його системної імплементації.

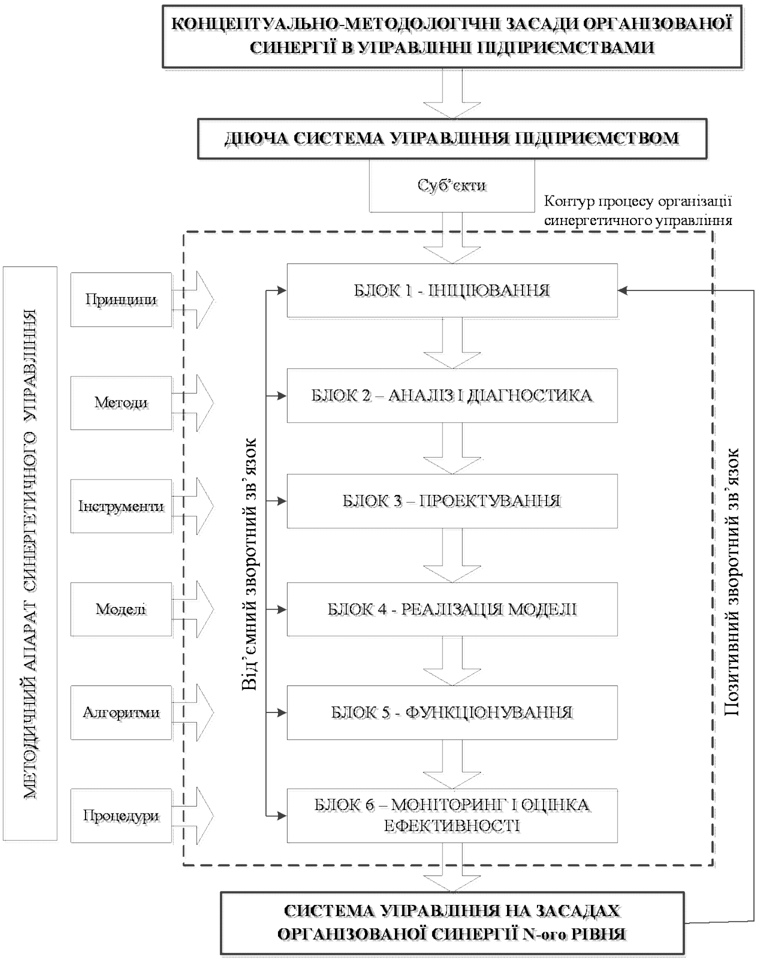

Рис. 1. Схема організаційно-економічного механізму реалізації концепції організованої синергії

Джерело: розроблено автором

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Практична реалізація такого підходу може здійснюватися як в рамках існуючої структурно-функціональної побудови підприємства, так і шляхом її докорінного перетворення, тому форми й методи синергетичного управління розвитком підприємств відрізняються за глибиною організаційно-економічних змін. В першому випадку особливості синергетичного управління реалізуються за окремими функціями й на окремих рівнях управління шляхом локального «вбудовування» синергетичних інструментів у діючий механізм управління. Але якщо ухвалене рішення про впровадження концептуальної моделі синергетичного менеджменту, потрібні кардинальна структурно-функціональна перебудова, переформатування усієї системи внутрішніх і зовнішніх зв'язків та гармонійне поєднання механізмів організації і самоорганізації. І саме на цій основі забезпечується формування та реалізація високого синергетичного потенціалу виробничо-економічної системи в цілому.

Спрощене розуміння концепції організованої синергії може втілитися у фрагментарне застосування синергетичних інструментів і пошук синергетичних ефектів у рамках одного підрозділу чи напрямку діяльності. Але з таким початком впровадження синергетичного управління можна погодитися, якщо розглядати його як перший етап у масштабному еволюційному процесі вдосконалення, коли відпрацьовуються певні алгоритми ухвалення рішень, розробляються відповідні інструменти, набувається необхідний досвід їх застосування. Отримані при цьому позитивні ефекти можуть стати вагомим аргументом і по-

Таблиця 1

Процес реалізації концепції організованої синергії в управлінні підприємствами

Завдання	Основний зміст заходів
БЛОК 1 – ІНІЦІЮВАННЯ	
Усвідомлення необхідності й ініціювання (запуск) процесу реалізації концепції	Ідентифікація проблем в системі управління підприємством й усвідомлення необхідності її трансформації
	Обґрунтування доцільності розвитку системи управління підприємствах на засадах організованої синергії
	Ухвалення рішення про запуск процесу реалізації концепції
БЛОК 2 – АНАЛІЗ І ДІАГНОСТИКА	
Синергетичний аналіз стану та особливостей розвитку підприємства	Ретроспективний аналіз розвитку підприємства з акцентом на вивчення біфуркаційних періодів і особливостей перехідних режимів
	Моделювання й розробка сценаріїв розвитку підприємства
	Аналіз поточних цільових атракторів та результатів їхньої реалізації
	Визначення альтернативних цілей-атракторів і вимір втрат підприємства від перебування на поточному атракторі
	Оцінка сили зовнішніх впливів і вимір додаткових витрат підприємства через адаптивне відхилення
	Вивчення минулого досвіду отримання позитивних і негативних синергетичних ефектів у різних сферах і напрямках діяльності підприємства
Аналіз і діагностика синергетичного потенціалу підприємства та його підсистем	Аналіз факторів, що визначають рівень синергетичного потенціалу підприємства
	Діагностика складових синергетичного потенціалу підприємства
	Оцінка наявного адаптаційного потенціалу підприємства
	Оцінка наявного трансформаційного потенціалу підприємства
	Аналіз системи прямих і зворотних зв'язків
	Оцінка якості та ефективності взаємодії окремих підсистем, моделювання цих взаємодій
	Визначення можливого середовища ініціації флуктуацій з високим синергетичним потенціалом і пошук джерел позитивних синергетичних ефектів
	Визначення потенційних сфер і напрямків діяльності, які можуть продукувати від'ємні синергетичні ефекти
	Оцінка готовності менеджерів до реалізації завдань синергетичного управління
	Оцінка рівня самоорганізації персоналу
	Характеристика взаємозв'язку оперативної та стратегічної діяльності
	Аналіз інноваційної діяльності підприємства та ефективності її організації
	Виділення резонансних областей і аналіз наявних інструментів впливу
	Визначення параметрів порядку і моделей залежності «швидких» змінних від керуючих
БЛОК 3 – ПРОЕКТУВАННЯ	
Розробка концепту організації синергетичних трансформацій	Розробка моделі цілеполагання підприємства на принципах синергетичної взаємодії основних зацікавлених груп
	Розробка варіантів синергетичних трансформацій з урахуванням потенціалу окремих підсистем
	Обґрунтування вибору об'єктів, форм, рівня та інших особливості імплементації концепції
	Визначення мети даного рівня синергетичних перетворень та критеріїв їх досягнення
	Виділення етапів впровадження в рамках даного рівня синергетичних перетворень
	Формування організаційної архітектури концепції
	Вибір методичного інструментарію реалізації концепції
	Обґрунтування методів та показників ефективності синергетичного управління

штовхом для перебудови всієї системи управління на синергетичних засадах.

Однак з синергетичної точки зору більш дієвим є підхід, коли за допомогою відомих діагностичних процедур визначаються критичні бізнес-процеси (напрямки бізнесу, підрозділи), які можуть справляти резонансний вплив на результати діяльності підприємства. Тоді незначні зусилля з реорганізації таких підсистем здатні призвести до стрибкоподібного зростання ефективності всієї виробничо-економічної системи.

Блок 4 – Реалізація моделі. Тут важливо розуміти, що втілення синергетичного управління вимагає системного підходу і достатньо часу, оскільки потребує змін не тільки організаційного характеру, але й трансформації мислення виконавців. Більш того, кадрові зміни будуть невід'ємною складовою і логічним наслідком ре-

Закінчення таблиці 1

Визначення напрямків та розробка заходів з організації (реорганізації) підсистем структурно-функціональної моделі	Розробка політики цілеутворення
	Визначення змісту й особливостей синергетичного планування, мотивації самоорганізації і синергетичного контролінгу
	Обґрунтування характеру синергетично орієнтованих перетворень у спеціально-функціональних підсистемах
	Визначення обсягів ресурсного забезпечення та джерел їх надходження
	Визначення необхідного складу нормативно-правового забезпечення
	Обґрунтування складу та форм організації накопичення трансформаційного потенціалу
	Обґрунтування напрямків удосконалення систем моніторингу, аналізу, діагностики і бенчмаркінгу
Обґрунтування форм і методів створення передумов самоорганізації	Ідентифікація (формування) автономних і самодостатніх підсистем (підрозділів) як фрактальних структур
	Оптимізація співвідношення стабільних і змінних компонентів (інваріантної і коваріантної частин фракталів)
	Визначення напрямків оптимізації інформаційної та комунікаційної взаємодії фракталів
	Трансформація організаційної моделі управління на основі виділення й інтеграції окремих фракталів
	Проектування прямих і зворотних зв'язків
	Визначення напрямків гармонізації стратегічної і оперативної діяльності
	Проектування підсистем, що генерують внутрішні імпульси, акцептують зовнішні флуктуації і опрацьовують альтернативні стратегії розвитку підприємства
	Обґрунтування напрямків удосконалення форм організації інноваційної діяльності підприємства і проектування центрів продукування інновацій
	Визначення ключових параметрів порядку та системи управління ними
	Формування й розвиток синергетичного мислення менеджерів
	Розробка форм і методів навчання персоналу особистісній і колективній самоорганізації, обґрунтування мотивуючих чинників та розробка системи стимулів
Розробка й ухвалення організаційного плану реалізації концепції	Визначення загальної та проміжних цілей впровадження
	Планування реалізації проекту впровадження по етапах з урахуванням часових і ресурсних обмежень
	Визначення виконавців, їхніх додаткових завдань, функцій і повноважень, проміжних та кінцевих термінів реалізації
	Обґрунтування напрямків та сукупних витрат на реалізацію та джерел їх фінансування
	Оцінювання очікуваного ефекту від реалізації концепції
	Розробка робочої документації плану
БЛОК 4 – РЕАЛІЗАЦІЯ МОДЕЛІ	
Формування системи організованої синергії	Організація виконання заходів організаційного плану
БЛОК 5 – ФУНКЦІОНУВАННЯ	
Функціонування системи управління підприємством на засадах організованої синергії N-ого рівня	Вибірковий контроль за фактичною реалізацією проекту
	Зазвичай не потребує активних управлінських дій, управління «за відхиленнями», корегування за необхідністю
БЛОК 6 – МОНІТОРИНГ І ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ	
Моніторинг, оцінка ефективності заходів з реалізації концепції і	Моніторинг і фіксація результатів реалізації концепції на проміжних і кінцевих етапах за визначеними індикаторами
	Моніторинг і діагностика відхилень від обраного атрактору та інших нормативних параметрів
	Розрахунок показників загальної ефективності синергетичного управління та оцінка локальних синергетичних ефектів
	Аналіз результатів впровадження концепції, ухвалення рішення про напрямки корегування процесу впровадження та/або її поширення
	Закріплення найбільш ефективних процедур та практик у стандартах підприємства
	Формування інформаційної бази даних

Джерело: розроблено автором

алізації нових підходів, бо далеко не кожен працівник має бажання та здатність до роботи в режимі самоорганізації.

Доцільно також додати, що важливою передумовою успішної реалізації концепції є наявність чітко визначеного суб'єкту (лідера, впливової особистості, менеджера-інноватора, певної групи менеджерів, або, у кращому випадку, коаліції ключових зацікавлених топ-менеджерів), який виконує роль промоутера ідеї синергетичних перетворень, її рушійної сили та наділений достатніми повноваженнями щодо організації та контролю за їх здійсненням.

Ще одне принципове зауваження пов'язане з тим, що запропонований процес не треба розглядати як лінійну догматичну модель, яка за будь-яких обставин забезпечуватимуть шуканий результат – організовану синергію. Навряд чи можливо детально розкрити всі елементи цього механізму, завчасно передбачити всі особливості його практичного впровадження. Синергетичний підхід передбачає багатоальтернативність варіантів реалізації запропонованого механізму та вітає його творчий розвиток на перетині запланованих заходів і процесів, що спонтанно виникають.

Блок 5 – Функціонування. Якщо на попередніх етапах був якісно виконаний комплекс необхідних заходів і створено передумови для самоорганізації на N-ом рівні управління, на етапі функціонування зникає потреба у щільному адміністративному контролі за поточною діяльністю, в управлінського персоналу вивільняється великий ресурс часу для опрацювання й ухвалення стратегічних рішень. Коли виявляються певні відхилення від запланованих результатів, корегуюче втручання менеджеру залежатимуть від гостроти, причин виникнення та потенційних наслідків проблемної ситуації. В оперативному плані можна скористатися адміністративними важелями, але системне розв'язання проблеми треба шукати у вдосконаленні базових умов самоорганізації.

Блок 6 – Моніторинг і оцінка ефективності. Значення цього блоку полягає у наданні своєчасної інформаційно-аналітичної підтримки для ухвалення корегуючих рішень щодо сфер й умов самоорганізації, а також оцінюванні локальної і загальної ефективності синергетичного управління. Завдання цього блоку висувають додаткові вимоги до якості й організації руху інформаційних потоків, формування системи відповідної внутрішньої звітності та адекватності методичних підходів до оцінювання ефектів синергетичних взаємодій з урахуванням особливостей об'єкту та цілей управління.

В процесі впровадження запропонованої концепції моніторинг є необхідним інструментом, спрямованим на системне спостереження за ходом синергетичних перетворень, оперативне виявлення відхилень цільових індикаторів, прогнозування перед- і біфуркаційних станів та розробку регулюючих заходів. Рекомендації щодо проведення моніторингу в системі управління виробничо-економічними системами є достатньо опрацьованими у методичному плані, тож можуть бути застосовані в якості базових процедур при організації синергетичного управління.

Отже, для досягнення загальної мети впровадження запропонованої концепції – створення системи управління на засадах організованої синергії – необхідно виконати комплекс завдань й вжити відповідні організаційно-управлінські заходи, які деталізують схему на рис. 1 і представлені в табл. 1.

Варто також відмітити, що викладений вище процес імплементації синергетичного управління характеризує лише один його цикл і завершується формуванням системи управління на засадах організованої синергії N-ого рівня. Але позитивний результат впровадження і набутий досвід функціонування на новому рівні самоорганізації підштовхують систему до подальшої дифузії синергетичних принципів на наступні рівні (як по вертикалі, так і по горизонталі), тобто за допомогою позитивного зворотного зв'язку реалізуються процеси її циклічного саморозвитку.

Тут також треба обговорити ще один принциповий момент, який не можна залишити поза увагою при впровадженні концепції організованої синергії як певної управлінської новації. Це питання про соціальні аспекти інноваційних процесів і підвищення сприйнятливості колективу до нововведень.

Річ у тім, що у традиційній виробничо-господарській діяльності виникає такий соціальний принцип організованості, як соціальний порядок. Він характеризується невипадковістю соціальної поведінки, узгодженістю, взаємозаміною та взаємодоповненням працівників та груп. Соціально-економічні процеси, які протікають у такому разі на підприємстві, є стійкими, детермінованими та передбачуваними, що певним чином спрощує завдання менеджменту.

Специфіка інноваційних процесів полягає у тому, що для досягнення позитивного результату потрібно вийти за межі стабільного, відомого і рівноважного. Новаторська діяльність ґрунтується на запереченні та руйнуванні старого і моделюванні нових організаційних та соціальних основ.

Із синергетичних позицій інноваційна діяльність є багатокритеріальним процесом, який виявляється у послідовному переході до таких станів системи, як нерівноважність у момент висування ідеї, проміжний при адаптації ідеї та її акцептуванні членами колективу і з наступним досягненням рівноваги, або гомеостазу, при позитивному результаті практичного освоєння новації.

В соціально-психологічному аспекті інноваційна діяльність часто пов'язана зі спонтанними стресовими станами та ситуаціями, що виникають об'єктивно і мають певні ознаки соціальної дезорганізації та хаосу.

Як відомо, у більшості людей перша реакція на інновацію – нерозуміння та неприйняття, консервативні опозиційні думки та настрій. Також можливі активні протидії, опір, які викликані бажанням зберегти попередню систему. Це обумовлено передусім прагненням до реалізації однієї з головних людських потреб – потреби у безпеці й стабільності. Крім того, існують економічні, організаційні, соціально-психологічні мотиви виникнення значного опору інноваційним перетворенням.

Тому для подолання таких бар'єрів, поступового сприйняття основною частиною персоналу нової ідеї та формування відповідного інноваційного клімату менеджеру потрібно використовувати методи і інструменти соціальної адаптації і створювати сприятливі умови для організації нового со-

ціального порядку через зміну певних елементів, структури і цілей системи. При правильному застосуванні управлінських важелів активізуються процеси самоорганізації персоналу, відбувається переформатування колективу: можуть змінитися його «проектне ядро», рольовий розподіл і норми соціальної взаємодії, виникнути новий неформальний лідер тощо. Основними критеріями якості нової (або перетвореної) соціальної групи мають виступати творчість, синергетична взаємодія, інноваційний розвиток і ефективність підприємства.

Висновки і пропозиції. Отже, у статті розкрито науково-методичні підходи до імплементації синергетичного менеджменту підприємств, тобто надано авторський варіант відповіді на важливе практичне питання: яким чином «вбудувати» синергетичне управління в «матрицю менеджменту» як загальновизнану дисциплінарну матрицю. Запропонований механізм дозволяє здійснювати кардинальні якісні зміни систем управління «несиловим» еволюційним шляхом.

Аналіз, систематизація й узагальнення практичних результатів впровадження концепції організованої синергії в систему управління діючих промислових підприємств є завданням подальших досліджень.

Список літератури:

1. Шевцова Г. З. Синергетичний менеджмент як концепція організованої синергії в управлінні підприємствами / Г. З. Шевцова // Економіка промисловості. – 2012. – № 1-2. – С. 202-214.
2. Шевцова Г. З. Принципи організації синергетичного менеджменту підприємств / Г.З. Шевцова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. ІІ. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 681-690.
3. Шевцова Г. З. Рівні розвитку та особливості синергетичного менеджменту підприємств / Г. З. Шевцова // Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. Володимира Даля. – 2007. – № 5. – С. 219-225.
4. Пономаренко В. С. Стратегічне управління організаційними перетвореннями на промислових підприємствах: Наукове видання / В. С. Пономаренко, А. М. Золотарьов, О. М. Ястремська та ін.; [За заг. ред. В. С. Пономаренка, О. М. Ястремської]. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 452 с.
5. Дайновський Ю. А. Типові напрями організаційно-економічних, управлінських і маркетингових трансформацій під час проектування інноваційних змін / Ю. А. Дайновський, Л. К. Гліненко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – № 2. – С. 13-21.
6. Ілляшенко Н. С. Впровадження концепції інноваційного маркетингу в діяльність промислових підприємств / Н. С. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – № 1. – С. 28-33.
7. Дорошук Г. А. Організаційні зміни в системі управління промисловим підприємством / Г. А. Дорошук, С. П. Голубченко // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: у 2 ч. – Ч. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 151-163.
8. Володькіна М. В. Організаційні зміни в системі управління розвитком бізнес-структур / М. В. Володькіна // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: у 2 ч. – Ч. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 34-42.
9. Чернявська Є. І. Реструктуризація підприємства в умовах трансформаційної економіки: монографія / Є. І. Чернявська. – Луганськ: вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. Володимира Даля, 2004. – 264 с.
10. Дорофєєва Г. А. Реструктуризація підприємств як стратегічна альтернатива подолання кризових явищ в економіці / Г. А. Дорофєєва // Економіка промисловості. – 2010. – № 3. – С. 85-93.
11. Вятрович О. Реструктуризація як важливий спосіб забезпечення життєдіяльності підприємства / О. Вятрович // Економіст. – 2011. – № 7. – С. 40-42.

Шевцова А.З.
Институт экономики промышленности
Национальной академии наук Украины

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗОВАННОЙ СИНЕРГИИ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Аннотация
Статья посвящена вопросам реорганизации систем управления предприятиями на основе концепции организованной синергии. Раскрыты особенности авторского подхода к внедрению синергетического менеджмента. При изложении структуры механизма внедрения особое внимание уделено процессу организации синергетического управления. Обоснованы задачи и соответствующие организационно-управленческие мероприятия в рамках его основных этапов. Рассмотрены социальные аспекты внедрения концепции.
Ключевые слова: предприятие, управление, организованная синергия, самоорганизация, синергетический менеджмент, концепция, внедрение, процесс.

Shevtsova A.Z.
Institute of the Economy of Industry
of the National Academy of Sciences of Ukraine

IMPLEMENTING THE CONCEPT OF ORGANIZED SYNERGY IN THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

Summary
The article discusses the issue of reorganizing the enterprise management system based on the concept of organized synergy and introduces the author's approach to the implementation of synergetic management. Particular attention in the implementation mechanism is devoted to the organizational process of synergetic management. The article justifies the goals and corresponding organizational and management activities during the main stages of this process. The author concludes by examining the social aspects of concept implementation.
Keywords: enterprise, management, organized synergy, self-organization, synergetic management, concept, implementation, process.

УДК 657.2:006.35

ПРАКТИЧНА СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ КУРСОВИХ РІЗНИЦЬ ЗА МСФЗ

Шкуліпа Л.В.
Національна академія статистики, обліку та аудиту

У статті досліджено практичну сферу застосування методики обліку курсових різниць у відповідності до міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 21, який називається «Вплив змін валютних курсів». Розглянуто основні три моменти застосування міжнародного стандарту бухгалтерського обліку на практичних ситуаціях. У першому розкрито практичні нюанси в методиці визначення функціональної валюти підприємства. У другому моменті розкрито практичні підходи до перерахунку угод в іноземній валюті у функціональну валюту. Третій момент містить роз'яснення перерахунку у валюту подання звітності.
Ключові слова: функціональна валюта, валюта подання, курсові різниці, валютні операції, іноземна валюта.

Постановка проблеми. В сучасних умовах курсової нестабільності, яка виникла внаслідок глибокої економічної та політичної кризи в Україні, зросла актуальність питання серед фахівців-практиків у сфері бухгалтерського обліку щодо правильності відображення в обліку інвалютних операцій в умовах різкої девальвації гривні майже втричі. Відомо, що вітчизняні підприємства зобов'язані вести облік та складати звітність у грошовій одиниці України згідно ст. 5 Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», але існують випадки, коли під час ведення господарської діяльності, виникає необхідність у реєстрації операції в іноземній валюті, що викликає ряд проблем. До таких випадків належать: співробітництво українського підприємства із закордонними організаціями, володіння структурними підрозділами за межами України, а також проведення купівлі-продажу валюти як основного виду діяльності підприємства для отримання прибутку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методичним питанням в обліку курсових різниць присвячено праці багатьох зарубіжних вчених, зокрема Р. Алібера, С. Стікнея, Ф. Чоя, Дж. Флавера, Л. Лоренса, Г. Мюллера, К. Ноубса, Р. Паркера, а також вітчизняних науковців Т.М. Бойчук, О.Г. Богодух [9], С. Голова [1], Т. Демчук [6], Р. Коршикової [3], О.І. Лужковської [8], Л.В. Коваль. Питання, пов'язані із обліком впливу змін валютних курсів на фінансову звітність, розкривали у своїх дослідженнях провідні вітчизняні вчені-економісти, зокрема: В. Жмихов, І. Забута, В. Костюченко, Ю. Кузьмінський, Ю. Кулік, О. Михайленко, В. Палій, Г. Сараєва, Р. Циган, І. Чалий [8] та багато інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, зважаючи на важливість отриманих результатів науковців-попередників, сьогодні в науково-практичній літературі гостро не вистачає розкриття конкретних ситуацій, з якими стикаються наші бухгалтери, та можливих шляхів їх розв'язання відповідно до національного П(С)БО 21 «Вплив змін валютних курсів» (далі – ПСБО 21) та його міжнародного аналогу IAS 21 «The Effects of Changes in Foreign Exchange Rate» (далі – МСБО 21). Охопити всі проблемні питання тематики дослідження, які виникають на практиці, в одній статті неможливо, тому виділимо основні три моменти, що виникають за міжнародним стандартом і розглянемо їх у даній статті. Друга частина дослідження вимагатиме розкриття цих моментів – за національним стандартом.

Формулювання цілей статі. Тому, мета даної статті полягає у розкритті практичної сфери застосування методики обліку курсових різниць у відповідності до МСБО 21 «Вплив змін валютних курсів».

© Шкуліпа Л.В., 2015

Виклад основного матеріалу дослідження. Тлумачення поняття операцій в іноземній валюті дає п. 4 П(С)БО 21, згідно якого це господарська операція, вартість якої визначена в іноземній валюті або яка потребує розрахунків в іноземній валюті [4]. При цьому стандарт визначає іноземну валюту як валюту іншу, ніж валюта звітності. Вартість товару чи послуги може бути номінована у національній валюті, але у договорі може міститись курсове застереження на випадок зміни курсу іноземної валюти. Однак подібного застереження не достатньо, щоб розглядати операцію як інвалютну. Тим більше, єдиним законним платіжним засобом між резидентами України є гривня (ст. 92 ЦКУ). Тому, бухгалтер повинен забезпечити фіксування даних одночасно і у оригінальній валюті.

Розглянемо приклади, як правильно перевести показники в іншу грошову валюту і врахувати виникаючі при цьому курсові різниці. При цьому, порядок визначення та відображення курсових різниць встановлений в МСБО 21 «Вплив змін валютних курсів» застосовується: а) в обліку операцій та залишків в іноземних валютах, за винятком операцій з тими похідними інструментами та залишків за ними, на які поширюється сфера застосування IFRS 9 «Фінансові інструменти»; б) при переведенні результатів та фінансового стану закордонних господарських одиниць, включених до фінансової звітності суб'єкта господарювання шляхом консолідації, пропорційної консолідації або методом участі в капіталі; в) при переведенні результатів та фінансового стану суб'єкта господарювання у валюту подання звітності [10].

Таким чином, розглянемо основні моменти застосування МСБО 21 на практичних прикладах.

Перший момент. Визначення функціональної валюти підприємства. Функціональна валюта – це основна валюта економічного середовища, в якій підприємство здійснює свою основну діяльність. Саме в цій валюті підприємство генерує і використовує основну частину своїх коштів. Національний стандарт не містить визначення функціональної валюти, оскільки інших варіантів для українських підприємств, ніж використання гривні для обліку і офіційної звітності, не передбачено чинним в Україні законодавством.

Як видно з МСБО 21, дане визначення носить багато в чому обмежений характер, тобто припускає використання професійного судження керівництва підприємства при ідентифікації функціональної валюти, що є характерною особливістю визначення в міжнародних стандартах багатьох базових термінів та категорій. Також необхідно відзначити, що далеко не завжди економічне середовище буде збігатися з національною економікою країни, в якій підприємство зареєстроване або веде свою діяльність. Відповідно далеко не завжди функціональною валютою буде національна валюта країни, тобто для національного банку функціональною валютою може бути не тільки українська грвня, але і долар США, як наприклад.

Тому, для визначення підприємством (яке подає звітність за МСФЗ) своєї функціональної валюти IAS 21 пропонує безліч чинників для визначення функціональної валюти. Згідно з першим – це валюта, яка більшою мірою впливає на ціни реалізації товарів і послуг. Такою валютою часто є та, в якій виражаються реалізаційні ціни товарів і послуг та здійснюються розрахунки за них. Згідно з другим – це валюта країни, конкурентні сили і конкурентні правила якої в основному визначають формування цін на товари і послуги, вироблені підприємством. Згідно з третім – це валюта, яка визначає трудові, матеріальні та інші витрати, пов'язані з поставкою товарів і послуг. Такою валютою часто є валюта, в якій виражаються і погашаються такі витрати. Як результат, найбільш чіткими і, отже, простими для застосування є перший і третій критерії.

Отже, при визначенні функціональної валюти необхідно враховувати, що вона повинна достовірно відображати економічний вплив всіх угод, що лежать в основі звітності, а також факти та умови господарської діяльності підприємства. Коли функціональна валюта вже визначена, вона не підлягає зміні до тих пір, поки не будуть виявлені істотні зміни в господарських операціях, фактах господарської діяльності та їх умовах. У разі зміни функціональної валюти підприємство повинно провести перерахунок у нову за обмінним курсом на дату зміни, тобто перспективно.

Зазначимо, що для групи підприємств єдиної функціональної валюти бути не може. Вона визначається окремо для кожного підприємства, що входить до даної групи, філії або закордонного підрозділу. При виборі функціональної валюти можуть виникнути труднощі і спірні ситуації. Їх рішенням має бути професійне судження керівництва компанії, засноване на власному досвіді. Розглянемо на прикладах, як можна визначити функціональну валюту.

Приклад 1. Українська материнська компанія А має дочірню компанію Б, яка знаходиться у Великобританії і там виробляє та реалізовує вовняні вироби. В діяльності компанії Б усі господарські операції з компанією А становлять незначну частку. При аналізі первинних чинників визначення функціональної валюти компанії Б очевидно, що такою є британський фунт, оскільки він робить істотний вплив на ціну реалізації вовни, на трудові, матеріальні та інші витрати, пов'язані з поставкою товару. Ускладнимо приклад. Припустимо, що компанія Б фінансується за рахунок внутрішньо-групових позикових коштів компанії А, виражених в українській гривні, а генеруються грошові потоки регулярно від материнської компанії. Чи необхідно прийняти ці додаткові дані для визначення функціональної валюти?

Таблиця1

Потенційні зобов'язання з кредитування у розрізі валют ПАТ КБ «Приватбанк» за 1 квартал 2015

(тис. грн.)

Рядок	Найменування статті	Звітний період	Попередній період
1	Гривня	26 921 740	28 854 046
2	Долар США	1 648 198	1 838 771
3	Євро	349 235	241 194
4	Інші	13 004	9 994
5	Усього	28 932 177	30 944 005

Джерело: сайт банку

На нашу думку, первинних чинників тут достатньо, функціональна валюта від додаткових умов не зміниться.

Так, ПАТ КБ «Приватбанк» в примітках до фінансової звітності за 1 квартал 2015 зазначило «Потенційні зобов'язання банку», перевів їх усі у функціональну валюту (табл. 1).

Приклад 2. Українська компанія С (реалізовує вовняні вироби) належить компанії, що веде свою діяльність на території Франції. Компанія С самостійно не виробляє шерсть, а закуповує її у материнської компанії (тобто операційні витрати виражаються в українській гривні). Компанія С реалізовує свою продукцію як на території України, так і на території Франції. Виручка компанії С, що генерується в євро, становить половину від усієї виручки. Беручи до уваги ці фактори, можна зробити висновок, що функціональною валютою компанії С являється євро.

Другий момент. Перерахунок угод в іноземній валюті у функціональну валюту. Існує два способи ведення валютних операцій: угоди в іноземній валюті та угоди, проведені через закордонні підприємства.

Частина активів і зобов'язань підприємства може бути виражена в іноземній валюті (наприклад, грошові кошти на валютному рахунку; торгова дебіторська заборгованість від продажу товарів або послуг, вартість яких виражена у валюті; отримані або видані кредити і позики, суми з оплати або отримання яких виражені в іноземній валюті; кредиторська заборгованість за прийняті послуги або куплені товари). При складанні фінансової звітності необхідно перерахувати такі операції у функціональну валюту. Отримані результати перерахунку відображаються в якості курсових різниць в прибутках або збитках або в іншому сукупному прибутку. Розглянемо більш детально порядок перерахунку.

При первісному визнанні або відображенні господарську операцію в іноземній валюті слід перерахувати в функціональну по курсу на дату здійснення цієї операції. Для зручності можна застосувати середній курс за тиждень або за місяць для всіх угод, що відбулися за даний період. При цьому необхідно, щоб за період не було значного коливання обмінного курсу, інакше це може призвести до істотного спотворення показників звітності. На кінець звітного періоду при перерахунку виконують такі операції: I) Грошові статті в іноземній валюті перераховують за курсом на звітну дату; II) Негрошові статті в іноземній валюті, які оцінюються за первісною вартістю, перераховують за обмінним курсом на дату здійснення операції; III) Негрошові статті в іноземній валюті, які оцінюються за справедливою вартістю, перераховують за обмінним курсом на дату визначення цієї справедливої вартості.

Прикладами грошових статей є: готівкові грошові кошти підприємства і кошти на рахунках у банках; торгова дебіторська і кредиторська заборгованість; розрахунки за позиками виданими й отриманим; пенсії та інші винагороди працівникам, виплата яких буде проводитися в грошовій формі; резерви, врегулювання яких відбуватиметься грошовими коштами; дивіденди, визнані в якості зобов'язань і передбачувані до погашення в грошовій формі.

Таким чином, основною характеристикою грошової статті є належне підприємству право отримати або виплатити фіксовану кількість грошових одиниць. Відповідно, основною характеристикою негрошовій статті є відсутність у підприємства права на отримання або на виплату певної кількості грошових одиниць, яка фіксовано піддається виміру. Прикладами таких статей є: основні засоби, нематеріальні активи, гудвіл, товарно-матеріальні запаси, передплата товарів та послуг.

Курсові різниці, які виникають при погашенні або перерахунку грошових статей, визнаються у прибутках або збитках того періоду, в якому вони виникли. Часто буває так, що дата здійснення операції в іноземній валюті по грошовій статті відрізняється від дати її погашення. В даному випадку, якщо розрахунки за цією операцією пройшли в одному звітному періоді, всі курсові різниці відображаються саме в цьому періоді. Якщо ж оплата пройшла в наступному періоді, то курсова різниця відображається в кожному з періодів до дати оплати шляхом зміни обмінних курсів валют.

Приклад 3. У грудні 2014 українським підприємством залізничного транспорту було придбано обладнання для ремонту вагонів у німецького постачальника «Проконцепт» за 100 000 дол. Обмінний курс на дату покупки становив 15,95 грн. за 1 дол. Підприємство відобразило отриманий актив за собівартістю: 100 000 дол. × 15,95 грн./дол. = 1 595 000 грн., але на 01.07.2015 залізниця ще не сплатила рахунок постачальника. Курс на звітну дату становив 21,033 грн. за 1 дол. Сума до сплати була перерахована за курсом на звітну дату і відображена в балансі у розмірі: 100 000 дол. × 21,033 грн./дол. = = 2 103 300 грн. У складі прибутків і збитків за 2015 буде відображена від'ємна курсова різниця: 1 595 000 − 2 103 300 = 508 300 грн. При цьому вартість активу залишиться незмінною.

Приклад 4. У грудні 2014 українське підприємство реалізувало товари в Італію на суму 400 000 євро. Обмінний курс становив 19,91 грн. за 1 євро. Оплата від покупця отримана в січні 2015, коли обмінний курс становив 23,04 грн. за 1 євро. У грудні 2014 українське підприємство в бухгалтерському обліку відобразило реалізацію і визнало дебіторську заборгованість в сумі 400 000 євро. × 19,91 грн./євро = 7 964 000 грн. При отриманні платежу в січні 2015 його фактична сума склала: 400 000 × 23,04 = = 9 216 000 грн. Від'ємна курсова різниця в розмірі 7 964 000 − 9 216 000 = 1 252 000 грн. була відображена у складі прибутків і збитків за січень 2015.

Відзначимо, що IAS 21 не дає рекомендації, в якій статті Звіту про сукупний дохід чи Звіту про прибутки та збитки слід відображати курсові різниці. На нашу думку, можна відображати курсові різниці, що виникли від перерахунку операцій за отриманими кредитами і позиками, у складі фінансових доходів/витрат, а по всіх інших операціях основної діяльності – у складі інших операційних доходів/витрат.

Так, наприклад, ПАТ КБ «Приватбанк» у Звіті про прибутки і збитки за 1 квартал 2015 р. відображено такі курсові різниці наступним чином (табл. 2).

Третій момент. Перерахунок у валюту подання звітності. Підприємство має право обрати будь-яку валюту подання при складанні фінансової звітності. Якщо обрана валюта подання відрізняється від функціональної, необхідно перерахувати результати діяльності та фінансовий стан підприємства.

Валюта подання є єдиною для всієї групи підприємств. Якщо в групі знаходяться підприємства з різними функціональними валютами, то результати їх діяльності та фінансовий стан мають бути перераховані у валюту подання для цілей складання консолідованої фінансової звітності.

Процедура перерахунку у валюту подання наступна (рис. 1).

Зазвичай дана стаття називається «Накопичені курсові різниці від перерахунку у валюту подання звітності» у Звіті про сукупний дохід.

Слід зазначити, що для перерахунку доходів і витрат на практиці часто береться середній курс за період. Однак при цьому коливання обмінного курсу не повинно бути істотним, інакше розрахунок повинен бути більш детальним, що вимагатиме поділити період на кілька етапів, в кожному з яких коливання курсу обміну стануть несуттєвими.

Так, наприклад, в Україні за останні два роки відбулися значні коливання курсу гривні. Для вітчизняних підпри-

Таблиця 2

Потенційні зобов'язання з кредитування у розрізі валют ПАТ КБ «Приватбанк» за 1 квартал 2015

Найменування статті	Звітний період	Попередній період	Відхилення, %
Результат від операцій з іноземною валютою	234 546	1 133 346	20,7
Результат від переоцінки іноземної валюти	(2 439 492)	(2 420 281)	100,8

Джерело: сайт банку

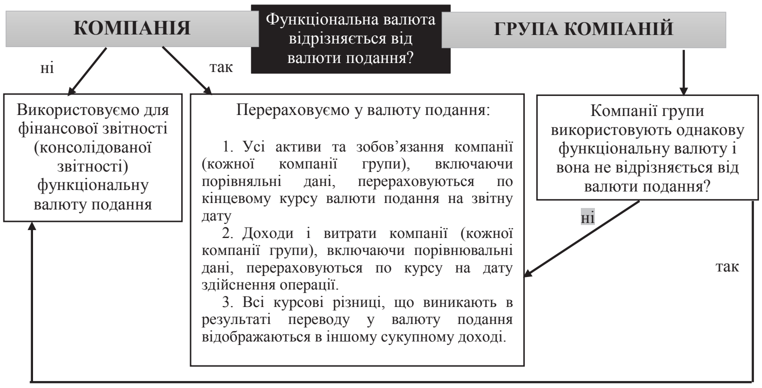

Рис. 1. Визначення валюти подання для фінансової звітності

Джерело: авторська розробка на підставі [10]

Таблиця 3

Динаміка курсу валют за 2014-2015 рр.

Дата	2014		2015		Відхилення до минулого року, %	
	Курс $	Курс €	Курс $	Курс €	$	€
03.01.	8,265	11,29	19,291	23,04	233,41	204,07
03.02.	8,75	11,83	20,4	23,05	233,14	194,84
відхил. до попер. місяця, %	105,87	104,8	105,8	100,04	х	х
03.03.	10,85	15,03	28,0	31,6	258,07	210,25
відхил. до попер. місяця, %	124,0	127,05	137,26	137,09	х	х
03.04.	11,56	15,92	23,5	25,59	203,29	160,74
відхил. до попер. місяця, %	106,54	105,92	83,93	80,98	х	х
05.05.	11,86	16,53	21,086	23,43	177,79	141,74
відхил. до попер. місяця, %	102,6	103,83	89,73	91,56	х	х
03.06.	12,16	16,62	21,023	23,42	172,89	140,91
відхил. до попер. місяця, %	105,19	104,39	89,46	91,52	х	х
03.07.	11,93	16,285	21,05	23,37	176,45	143,51
відхил. до попер. місяця, %	98,11	97,98	100,13	99,79	х	х
11.08.	12,52	16,75	21,26	23,30	169,8	139,1
відхил. до попер. місяця, %	104,95	102,86	100,99	99,7	х	х
03.09.	12,9	16,964	21,8	24,75	168,99	145,9
відхил. до попер. місяця, %	103,04	101,28	102,54	106,22	х	х
05.10.	12,95	16,47	21,14	23,60	163,24	143,3
відхил. до попер. місяця, %	100,39	97,09	96,97	95,35	х	х
03.11	12,95	16,27	х	х	х	х
відхил. до попер. місяця, %	100,0	98,79	х	х	х	х
03.12	15,34	18,92	х	х	х	х
відхил. до попер. місяця, %	118,46	116,29	х	х	х	х
31.12	19,291	23,583	х	х	х	х
відхил. до 3 грудня, %	125,76	124,65	х	х	х	х
відхил. до 3 січня, %	233,41	208,89	109,6	102,4	х	х
Середній курс за рік	12,69	15,74	21,85	22,2	172,18	141,04

Джерело: аналіз на основі [5]

ємств доцільною буде наведена нижче таблиця по зміні курсу валюти за 2014-2015 рр. (табл. 3).

Якщо порівняти з таблиці 3 курси гривні за долар станом на 5 жовтня з початком 2014 року, то отримаємо показник галопуючої інфляції у 255,78%, за євро – 209,03%. Середньорічний курс за 2014-2015 рр. збільшився на 72,18% (за долар) та 41,07% (за євро).

Проаналізувавши всі процедури перерахунку статей у валюту подання, виникає питання: яким чином слід перераховувати статті капіталу? Найбільш доречним, на думку автора, є перерахунок акціонерного капіталу за первісним курсом (за курсом, що діяв на дату випуску акцій). Крім акціонерного капіталу в складі капіталу можуть бути й інші статті, які виникли в результаті випуску акцій, наприклад емісійний дохід. Вважаю, що метод перерахунку даної статті повинен збігатися з методом перерахунку акціонерного капіталу. Всі інші статті, які відображені у складі іншого сукупного доходу, перераховуються за курсом, що діє на момент здійснення операції.

Приклад 5. Компанія D веде свою діяльність на території України. Для цілей підготовки фінансової звітності за IAS функціональною валютою компанії є гривня. Валюта подання звітності – долар, що обумовлено вимогами власників компанії. Компанія D надає звітність за 2015 в доларах. Необхідно перевести звітність, представлену у функціональній валюті, у валюту подання. Для цього: доходи і витрати за 2015 перераховуються за середнім курсом за 2015 р, рівному 21,85 грн./дол. (із даних табл. 3); активи та зобов'язання за станом на 31.12.2015 перераховуються за курсом на звітну дату, рівному 21,14 грн./дол. Акціонерний капітал перераховується за курсом на дату заснування компанії (дата заснування – 01.01.2009), рівному 7,7 грн. Нерозподілений прибуток попередніх років перераховується на підставі середнього курсу за період з початку 2009 р по кінець 2015 р, рівного 14,75 грн./дол. Резерв під перерахунок у валюту подання на 01.01.2015 становив – 386 550 дол.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Як наслідок, наведені у статті практичні приклади допомагають наочно показати методику застосування 21 стандарту міжнародного стандарту бухгалтерського обліку та детально обґрунтувати його вимоги та положення для підприємств вітчизняного простору. Оскільки практична сфера застосування стандарту досить об'ємна та з урахуванням галопуючої інфляції в Україні, в подальшій перспективі вбачаємо продовжити дане дослідження із розглядом практичної сфери застосування методики обліку курсових різниць за національним стандартом бухгалтерського обліку.

Список літератури:

1. Голов С. Ф. Отражение влияния изменений валютных курсов согласно МСБУ [Текст] / С. Ф. Голов // Бухгалтерский учет и аудит. – 2000. – № 9. – С. 35-46.
2. Стратегія застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http: // zakon2.rada.gov.ua/laws/show/911-2007р.
3. Коршикова Р. Финансовая отчетность в иностранных валютах: влияние изменений валютних курсов и инфляции [Текст] / Р. Коршикова // Бухгалтерский учет и аудит. – 2000. – № 9. – С. 13-20.
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 21 «Вплив зміни валютних курсів» [Текст]: наказ МФУ від 10.08.2000 р. № 193 з наступними змінами і доповненнями // Бухгалтер. – 2005 – № 5 – С. 32.
5. Курси Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://index.minfin.com.ua/chart/?1&EUR
6. Демчук Т. Застосування міжнародних стандартів в обліку валютних операцій підприємств [Текст] / Т. Демчук // Вісник Нац. у-ту водного господарства та природокористування. – 2009. – № 4(48). – С. 139-44.
7. Чалый И. Их валюта – наш стандарт [Текст] / И. Чалый // Вестник бухгалтера и аудитора Украины. – № 9. – 2001. – С. 10-11.
8. Лукашова І. О. Вплив змін валютних курсів на фінансову звітність: проблеми обліку та шляхи їх вирішення у міжнародній практиці [Електронний ресурс] / І. О. Лукашова, О. Г. Богодух. – Режим доступу: http: // rusnauka. com/8_DNI_2009/Economics/43206.doc. htm
9. Береславський О. Чинники курсової нестабільності в Україні [Текст] / О. Береславський // Вісник НБУ. – 2010. – № 12. – С. 8-14.
10. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 21 «Вплив змін валютних курсів» від 01.01.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/929_022

Шкулипа Л.В.
Национальная академия статистики, учета и аудита

ПРАКТИЧЕСКАЯ СФЕРА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДИКИ УЧЕТА КУРСОВЫХ РАЗНИЦ ПО МСФО

Аннотация
В статье исследована практическая сфера применения методики учета курсовых разниц в соответствии с международным стандартом бухгалтерского учета 21, который называется «Влияние изменений валютных курсов». Рассмотрены основные три момента применения международного стандарта бухгалтерского учета на практических ситуациях. В первом раскрыто практические нюансы в методике определения функциональной валюты предприятия. Во втором моменте раскрыты практические подходы к пересчету сделок в иностранной валюте в функциональную валюту. Третий момент содержит разъяснения пересчета в валюту представления отчетности.
Ключевые слова: функциональная валюта, валюта представления, курсовые разницы, валютные операции, иностранная валюта.

Shkulipa L.V.
National Academy of Statistics, Accounting and Auditing

PRACTICAL AREAS OF USING OF THE METHOD OF ACCOUNTING OF FOREIGN EXCHAGE RATE IN BY IFRS

Summary
In the article the practical scope of exchange rate changes accounting methods in accordance with International Accounting Standard 21, which is called «The Effects of Changes in Foreign Exchange Rates». The main three things the application of international accounting standards in practical situations. In the first moment the practical of the methodology to determine the functional currency of the company. The second moment revealed practical approaches to converting foreign currency transactions in the functional currency. The third moment contains explanations translation to presentation currency reporting.
Keywords: functional currency, presentation currency, translation differences, foreign exchange, foreign currency.

УДК 330.46

ІНФОРМАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ АНАЛІЗУ ОБСЯГІВ ПРОДАЖ ЗА СЕГМЕНТАМИ РИНКУ ТА СПОЖИВАЦЬКИХ ВПОДОБАНЬ

Штефан Б.М.
Тернопільський національний економічний університет

Розроблено модель інформаційної технології аналітичного забезпечення процесу оцінювання споживацьких вподобань з урахуванням динаміки ринкового попиту на продукт за сегментами ринку. Сформульовані вимоги до комп'ютерної системи, що реалізовує інформаційну технологію на основі моделювання бізнес-процесів; ідентифіковано математичне забезпечення на основі моделей аналізу часових рядів; розроблено концепцію інформаційного моделювання в рамках інформаційних систем управління підприємством. Побудовано ланцюги процесів для аналізу бізнес-процесів, в яких буде задіяна пропонована інформаційна технологіяа також визначені її функцій в цих процесах.
Ключові слова: модель, часові ряди, контекст-діаграма, прогноз, бізнес-модель, технологія.

Постановка проблеми. Загострення умов конкуренції на товарних ринках актуалізує для вітчизняних підприємств проблему використання сучасного інструментарію прийняття рішень в управлінні бізнесом. При цьому, час відведений на прийняття управлінських рішень невпинно скорочується, що потребує широкого використання новітніх інформаційних технологій для аналізу генерованих альтернатив та вибору найкращої з них в умовах ризиковості і невизначеності. В даному контексті набувають нової актуальності питання пов'язані з використанням прогностичних моделей та процедур для оцінювання динаміки продаж товарів і послуг підприємства та аналізу споживацьких переваг.

Аналіз останніх публікацій. Проблематикою комп'ютерного та аналітичного забезпечення маркетингової діяльності підприємств та при-

© Штефан Б.М., 2015

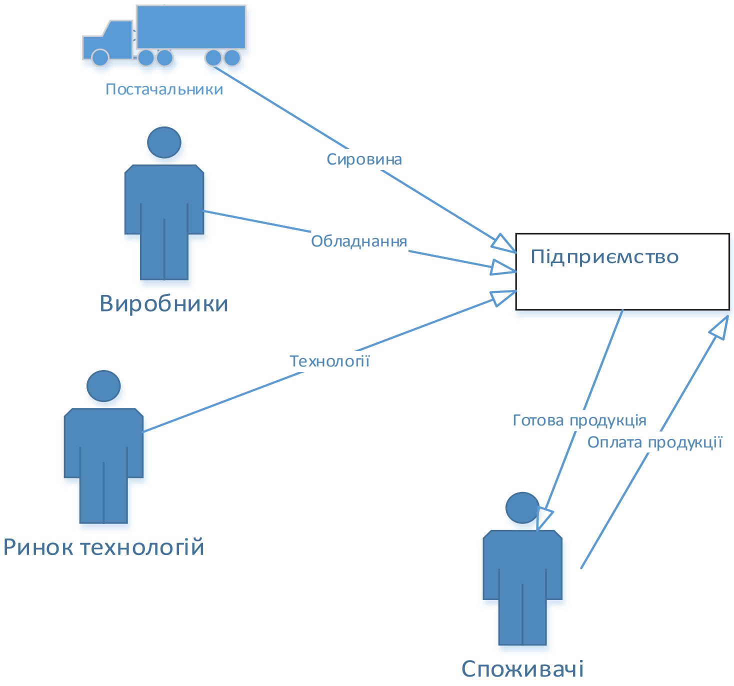

Рис. 1. Контекст діаграма функціонування підприємства

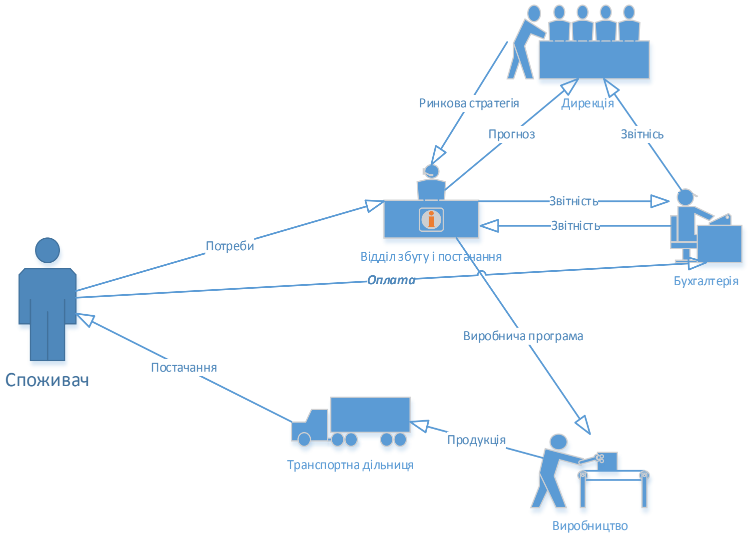

Рис. 2. Основні інформаційні та матеріальні потоки підприємства

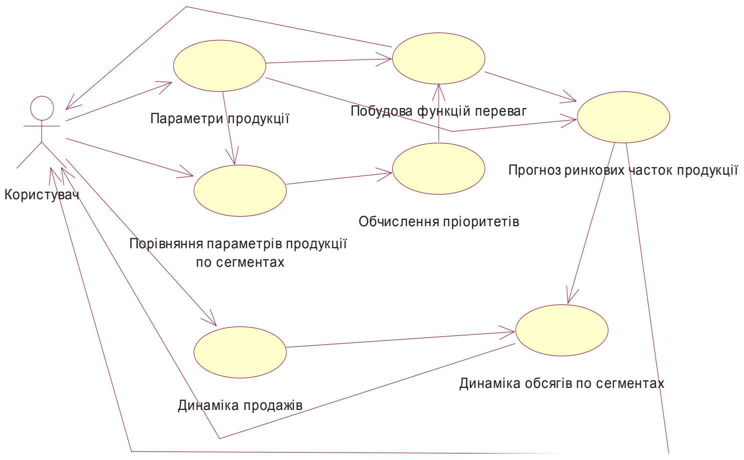

Рис. 3. Діаграма декомпозиції моделі оцінки споживацької реакції на окремі властивості товарів та аналізу обсягів продаж по сегментах ринку

йняття управлінських рішень займалася низка вітчизняних вчених, зокрема: Вітлінський В., Ситник В., Ляшенко О., Олексюк О., Єрмошенко М., Сліпенький В., Маркова В., Кузнецова С., Бєлявцева В., Ріппа С., Абдикеев Н., Аверкін Н., Д'яконова Л., Зал'ялова Н. та багато інших.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проблематика аналітичного забезпечення прийняття управлінських рішень у сфері маркетингу до цих пір є слабо розробленою з практичної точки зору, адже попри наявність багатьох теоретичних концепцій і моделей – нині надзвичайно мало прикладних рішень реалізованих засобами сучасних інформаційних технологій, що можуть використовуватися на підприємствах.

Прогнозування обсягів продаж підприємства необхідно здійснювати на основі аналізу реальних даних, яким властива велика статистична неоднорідність. З метою адекватної обробки даних необхідно використовувати ефективні методи моделювання часових рядів, що потребує використання сучасних інформаційних технологій.

Враховуючи той факт, що більшість готових програмних продуктів для прийняття маркетингових рішень є надзвичайно дорогими для вітчизняних підприємств [1] – практична реалізація прикладних моделей аналітичного забезпечення прийняття рішень щодо прогнозування попиту за сегментами ринку і товарними номенклатурами є надзвичайно актуальною.

Мета. Ми поставили мету – розробити модель інформаційної технології аналітичного забезпечення процесу оцінювання споживацьких вподобань з урахуванням динаміки ринкового попиту на продукт за сегментами ринку. Відповідно до мети вирішені наступні завдання: формулювання вимог до комп'ютерної системи, що реалізовує інформаційну технологію на основі моделювання бізнес-процесів; ідентифікації математичного забезпечення на основі аналізу часових рядів; розробки концепції інформаційного моделювання в рамках інформаційних систем управління підприємством.

Виклад основного матеріалу. Необхідність опори на реальні дані в прогнозі обсягів продаж підприємства викликає необхідність залучення інформаційних систем класу ERP для збору даних. З метою їх ефективної обробки необхідно сформувати відповідну математичну модель та провести її програмну реалізацію. Проектування такої комп'ютерної моделі в рамках загальної ERP системи передбачає вирішення ряду питань: – розробка загальної структури моделі обсягів продаж, визначення джерел вхідної

інформації та методів використання результуючої інформації; – розробка математичного забезпечення моделі обсягів продаж на основі моделі Бокса-Дженкінса із врахуванням невизначеності прогнозів; – програмна реалізація моделі за допомогою пакету прикладних програм *MatLab*; – проведення тестових розрахунків для перевірки адекватності роботи моделі на основі відомих числових результатів, – проведення чисельних експериментів із моделлю на реальних даних підприємства та формування рекомендацій по подальшому удосконаленню його роботи.

Наше дослідження базується на підході О. Ляшенко описаному в роботі [2], тому розглянемо для модельного прикладу загальну бізнес-модель підприємства. Моделювання бізнес-процесів підприємства проведено за допомогою діаграм використання (Use Case Diagram) в нотації *UML* (*Unified Modeling Language* – універсальної мови моделювання). В якості інструментального засобу використано пакет прикладних програм Rational Rose.

На контекст-діаграмі, зображеній на рис. 1, показані основні типи зовнішніх об'єктів підприємства, їх основні матеріальні та інформаційні потоки.

На основі маркетингової стратегії та аналізу структури замовлень продукції відділ продаж планує виробничу програму підприємства. Після виконання виробничих завдань транспортний цех забезпечує переміщення матеріальних потоків до споживачів (рис. 2).

Торгівельні пункти здійснюють реалізацію замовлених товарів, формують заявки на нові партії товарів. Бухгалтерія оформляє розрахунки із споживачами та готує фінансові звіти, на основі яких відділ продаж будує прогнозні оцінки фінансових результатів і передає їх дирекції для перевірки правильності маркетингової стратегії та вчасної її корекції.

Для розробки підходів щодо реалізації своєї маркетингової стратегії підприємство має виробляти ті номенклатури/модифікації товарів, які користуються найбільшим ринковим попитом або мають чіткі перспективи такого росту. При вичерпанні товаром свого ринкового потенціалу йому завчасно потрібно підібрати заміну, а за нововведеними товарами потрібно вести спостереження на предмет їх ефективності, таким чином – необхідно оцінювати динаміку попиту за ринковими сегментами постійно.

Декомпозиція контекст-діаграми моделі, яка, дозволяла б оцінювати споживацьку реакцію на окремі властивості товарів а також здійснювати аналіз обсягів продаж по сегментах ринку наведена на рисунку 3. Передбачається, що користувачами компютерної моделі будуть працівники відділу збуту і постачання.

Інформація із порівняння параметрів продукції по сегментах у вигляді матриць парних порівнянь подається на процес побудови пріоритетів продукції за допомогою методу аналізу ієрархій. На основі аналізу пріоритетів та вибору виду

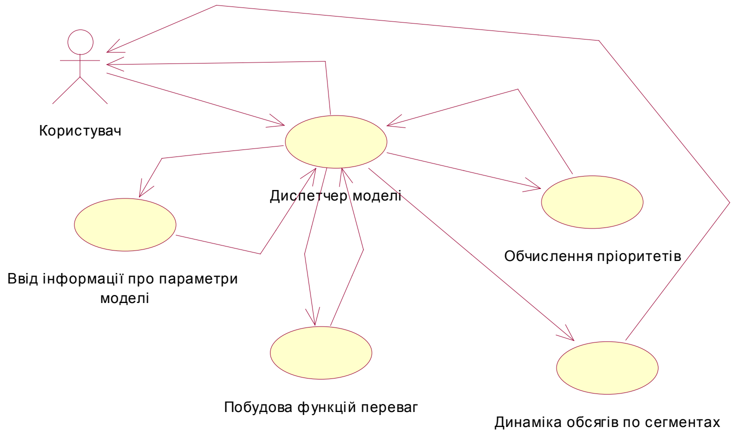

Рис. 4. Представлення програмних компонент моделі оцінки обсягу продаж продукції

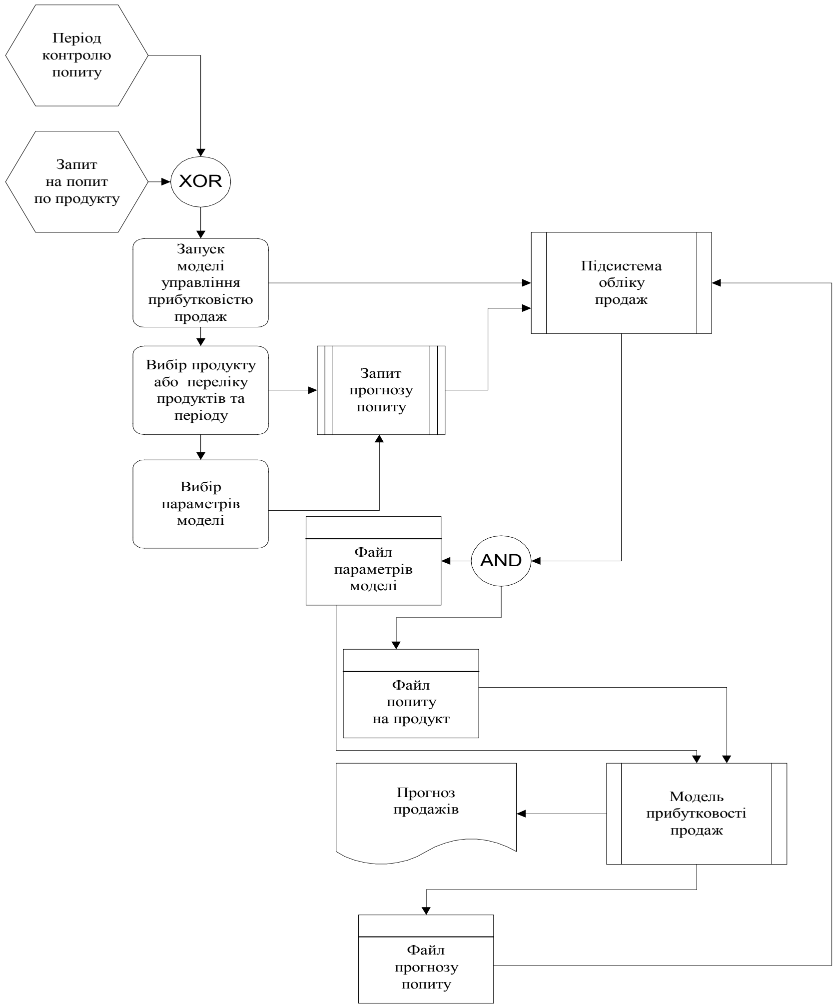

Рис. 5. Діаграма ланцюжка моделі оцінки обсягів продаж

функцій переваг (в процесі побудови функцій переваг) визначаються коефіцієнти функцій переваг параметрів продукції по ринкових сегментах. Встановлені коефіцієнти функцій переваг повертаються користувачеві для подальшого аналізу.

Встановлена інформація дає можливість прогнозування розподілу споживацького ринку навіть для марок, які ще не пропонувалися на даному ринку. Коли задані параметри аналізованої продукції, на основі функцій переваг можуть бути спрогнозовані частки ринку продукції по окремих сегментах за допомогою сигмоїдних перетворень. Ці частки також повертаються користувачеві для аналізу.

При наявності динаміки продаж на конкретному ринку, за допомогою його розподілу по виробах, можна встановити розподіл цього ринку по споживацьких сегментах в динаміці. Ця інформація є заключною інформацією моделі і, безумовно, вона передається користувачеві. *Таким чином сформовано загальні вимоги до розроблюваної комп'ютерної моделі*. Програмні компоненти моделі представлені на рисунку 4. Для програмної реалізації моделі вибрано систему програмування *MatLab*, що має широкий набір математичних підпрограм та засобів візуалізації.

В якості вхідних використовуються такі параметри, як назви відповідних видів продукції та їх атрибутів, атрибутні характеристики марок, назви сегментів споживацького ринку, матриці парних порівнянь по сегментах, динамічний розподіл реалізацій на протязі періоду аналізу. Модулі комп'ютерної моделі оформлено у вигляді сценаріїв *MatLab*, які не містять вхідних та вихідних параметрів.

Описана попередньо контекст діаграма розроблюваної аналітичної системи вимагає детального аналізу бізнес-процесів, в яких вона буде задіяна а також визначення її функцій в цих процесах. Такий опис зручно зробити в рамках діаграми ланцюгів процесів, яка пропонується в методології ARIS і представлена на рисунку 5.

Ланцюжок процесу (діаграма PCD) призначений для детального опису процесів, що виконуються в рамках одного підрозділу, декількома підрозділами або конкретними співробітниками. Вона дозволяє виявляти взаємозв'язки між організаційною і функціональною моделями. З аналізу діаграми випливає, що робота моделі може ініціюватися періодично після завершення відповідного періоду контролю попиту на марки продукції. Така ініціалізація може також здійснюватися на вимогу користувача – працівника підприємства, який хоче дослідити попит на певну марку продукту.

Запуск здійснюється звертанням до підсистеми обліку продаж, яка виступає інформаційним сервером даної моделі. В цій підсистемі реалізується також генерація вхідних параметрів згаданої моделі. Окрім параметрів моделі вибирається також продукт або група продуктів, для яких буде здійснено прогнозування. Всі задані параметри записуються в бухгалтерській підсистемі у відповідну складну інформаційну структуру – інформаційний кластер.

Після виконання описаних дій бухгалтерська підсистема генерує відповідні текстові файли, які легко інтерпритуються програмними засобами середовища MatLab. По результатах моделювання програмна реалізація моделі генерує звітні документи а також відповідний текстовий файл. Цей текстовий файл інтерпретується бухгалтерською підсистемою і записується у відповідну базу даних, щоб по довільному запиту без перерахунку можна було відтворити результати моделювання. З метою конкретизації вимог до моделі прогнозування попиту розроблено ER-діаграму кластеру прогнозу попиту, яку наведено на рисунку 6.

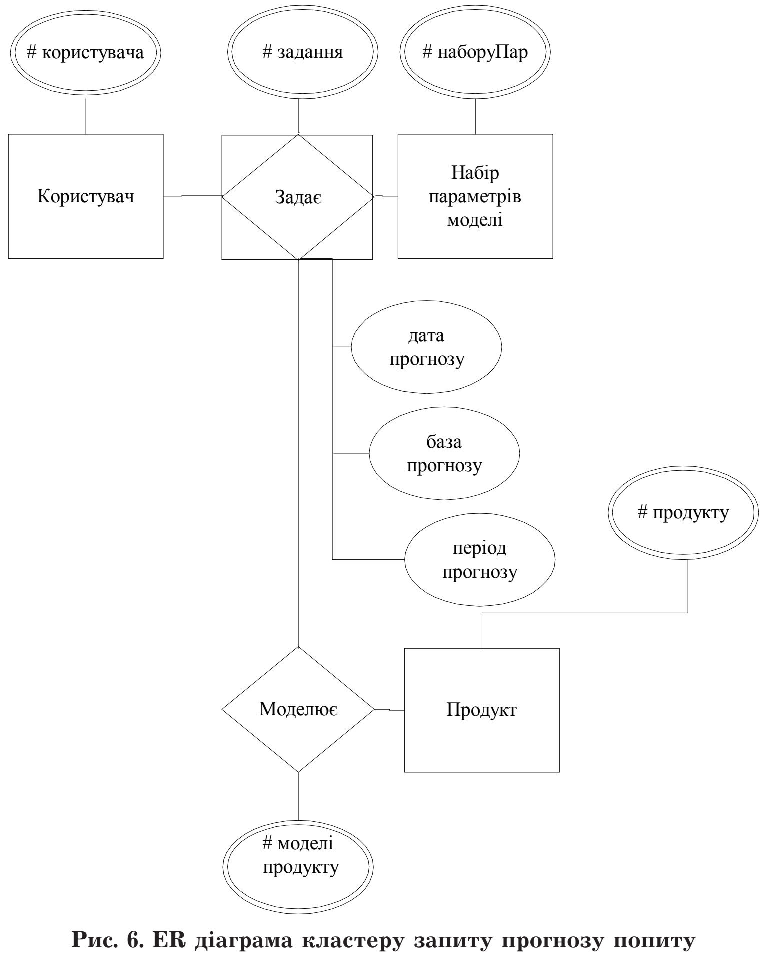

Рис. 6. ER діаграма кластеру запиту прогнозу попиту

З метою оцінки обсягу продаж в комп'ютерній моделі застосовано модель Бокса-Дженкінса [7-9], яка дає можливість врахувати різні особливості стаціонарних випадкових процесів, які отримуються після вилучення тренду із експериментальних спостережень. Для точнішої побудови прогнозів в моменти різкої зміни характеру тенденцій пропонується адаптувати запропоновану модель включенням в неї механізмів врахування похибок згідно методу Тріга-Ліча. Для експериментальних досліджень вибрано деякий випадковий процес та досліджено особливості його моделювання за допомогою моделі Бокса-Дженкінса.

Висновки і пропозиції. Питання інтеграції запропонованої моделі у систему прийняття рішень на підпри-

ємстві та результати експериментів з моделлю для генерування альернатив управлінських рішень будуть розглянуті в наступних публікаціях. До того ж, автор вбачає актуальною подальшу розробку системи оцінки інноваційних пропозицій щодо модернізації обладнання та оновлення продукції з позиції маркетингової бізнес-аналітики на основі інтеграції комплексу комп'ютерних аналітичних моделей, що враховують ринкову динаміку.

Список літератури:

1. Ляшко Д. Ю. Принципи вибору та визначення витрат інформаційних систем і технологій маркетингової діяльності підприємства / Д. Ю. Ляшко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/ Ever/2009_2/l l.pdf
2. Ляшенко О., Бабій С. В. Нові інформаційно-аналітичні технології дослідження систем управління підприємствами //Інноваційна економіка. – 2012. – №. 3. – С. 20-25.
3. Абдикеев Н., Аверкин Н., Дьяконова Л. Когнитивная бизнес-аналитика / Абдикеев Н. М., А. Н. Аверкин and Л. П. Дьяконова / Москва: Инфра-М -2011- 569 с.
4. Дьяконова Л. П. Современные инструменты анализа в экономике и менеджменте: Учебное пособие. Ч. 1: CRM-система Marketing Analytic / Сост. Л. П. Дьяконова, Н. Б. Зальялова / М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2006. – 520 с.
5. Ковин М. ERP II – Enterprise Resource and Relationship Processing. Управление внутренними ресурсами и внешними связями предприятия. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kovinmax.narod.ru/
6. Так что же такое MRP, MRP II, ERP, ERP II, CRM, SCM, CSRP, B2C, B2B. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://vespol-soft.com/desyat-faktorov-vliyayuschih-na-prodaji/
7. Анализ временных рядов. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www. statsoft.ru/home/textbook / modules/sttimser.html
8. Дуброва Т. А., Архипова М. Ю. Статистические методы прогнозирования в экономике / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. – М., 2004. – 136 с.
9. Боровиков В. П., Ивченко Г. И. Прогнозирование в системе STATISTICA в среде Windows. Основы теории и интенсивная практика на компьютере. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 654 с.

Штефан Б.Н.
Тернопольский национальный экономический университет

ИНФОРМАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ АНАЛИЗА ОБЪЕМОВ ПРОДАЖ ПО СЕГМЕНТАМ РЫНКА И ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ

Аннотация
Разработана модель информационной технологии аналитического обеспечения процесса оценки потребительских предпочтений с учетом динамики рыночного спроса на продукт по сегментам рынка. Сформулированы требования к компьютерной системе, реализующей информационную технологию на основе моделирования бизнес-процессов; идентифицировано математическое обеспечение на основе моделей анализа временных рядов; разработана концепция информационного моделирования в рамках информационных систем управления предприятием. Построено цепи процессов для анализа бизнес-процессов, в которых будет задействована предлагаемая информационная технологияа также определены ее функций в этих процессах.
Ключевые слова: модель, временные ряды, контекст-диаграмма, прогноз, бизнес-модель, технология.

Stefan B.M.
Ternopil National Economic University

INFORMATION TECHNOLOGY FOR THE ANALYSIS OF SALES BY MARKET SEGMENTS AND CONSUMER PREFERENCES

Summary
The model of information technology of analytical support of the consumer preferences evaluation with taken into account the market's demand dynamics of the market segments. Requirements to the computer-based system, that implements information on the base of business process modelling have been identified; mathematical base of computer models as time-series analysis is proposed; the concept of information modeling as part of information systems management has been developed. CPD for the analysis of business processes in which proposed model will be involved, are developed.
Keywords: model, time series, context diagram, forecast, business model, technology.

НАШІ АВТОРИ

1. **Антоненко Вікторія Григорівна** – аспірантка кафедри міжнародних економічних відносин Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна
2. **Белікова Тетяна Вікторівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів та кредиту Харківського національного університету будівництва та архітектури
3. **Берегова Тетяна Анатоліївна** – аспірант кафедри економіки промисловості Одеської національної академії харчових технологій
4. **Біла Ганна Сергіївна** – студентка Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
5. **Богдан Святослав Володимирович** – студент Національного університету державної податкової служби України
6. **Вовк Юлія Юріївна** – студентка Університету митної справи та фінансів
7. **Георгієв Владислав Ангелович** – кандидат економічних наук, науковий співробітник АТ «Інститут інноваційного провайдингу»
8. **Гетьман Оксана Олександрівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Університету митної справи та фінансів
9. **Гірман Алла Павлівна** – кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналу та економіки праці Університету митної справи та фінансів
10. **Глемба Катерина Сергіївна** – магістр Львівського національного університету імені Івана Франка
11. **Глєбова Алла Олександрівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту і логістики Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
12. **Дудкіна Тетяна Вячеславівна** – аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці Університету митної справи та фінансів
13. **Желазінскі Томаш** – кандидат сільськогосподарських наук Варшавського університету природничих наук-SGGW
14. **Запроводюк Анастасія Володимирівна** – аспірантка кафедри міжнародної економіки Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
15. **Зубрицька Яна Олегівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Запорізького національного технічного університету
16. **Зюганова Вікторія Ігорівна** – студентка Одеського національного політехнічного університету
17. **Ільницька Галина Ярославівна** – кандидат економічних наук, доцент Національного університету «Львівська політехніка»
18. **Калачникова Вікторія Костянтинівна** – студентка економічного факультету Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
19. **Ковач Марія Йосипівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів Ужгородського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
20. **Конзерська Тетяна Олексіївна** – студент Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
21. **Корнійчук Ангеліна Анатоліївна** – асистент кафедри економіки підприємства Житомирського державного технологічного університету
22. **Короткий Дмитрій Валерійович** – студент Національного університету біоресурсів і природокористування України
23. **Круглов Віталій Вікторович** – кандидат наук з державного управління, доцент кафедри менеджменту Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
24. **Кузьменко Олена Михайлівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
25. **Купчик Адам** – професор сільськогосподарських наук Варшавського університету природничих наук-SGGW
26. **Лобза Алла В'ячеславівна** – доктор філософії в галузі економіки, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Університету митної справи та фінансів
27. **Лубянникова Вікторія Володимирівна** – студентка факультету економіки та менеджменту Харківського національного університету будівництва та архітектури
28. **Мазура Олексій Сергійович** – магістр Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
29. **Макар Оксана Павлівна** – кандидат економічних наук, доцент Національного університету «Львівська політехніка»
30. **Макарчук Оксана Григорівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри статистики та економічного аналізу Національного університету біоресурсів та природокористування України
31. **Мельниченко Олександр Анатолійович** – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту Національного університету цивільного захисту України

32. **Міщенко Сергій Валерійович** – студент Запорізького національного технічного університету
33. **Павлюк Тетяна Іванівна** – кандидат економічних наук Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
34. **Педан Оксана Вікторівна** – студент Університету митної справи та фінансів
35. **Пернарівський Олександр Васильович** – кандидат економічних наук, доцент Національного університету державної податкової служби України
36. **Попов Андрій Сергійович** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління земельними ресурсами та кадастру Харківського національного аграрного університету імені В.В. Докучаєва
37. **Ржепішевська Віта Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту і логістики Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
38. **Семенова Людмила Юріївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Університету митної справи та фінансів
39. **Сковира Ірина Анатоліївна** – студентка Львівського національного університету імені Івана Франка
40. **Скудларскі Ясек** – кандидат сільськогосподарських наук Варшавського університету природничих наук-SGGW
41. **Смачило Валентина Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
42. **Соболєва Марина Валеріївна** – аспірант кафедри економічної теорії, макро- і мікроекономіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка
43. **Сулим Таісія Олексіївна** – студентка факультету економіки та менеджменту Харківського національного університету будівництва та архітектури
44. **Телишевська Лідія Іванівна** – кандидат економічних наук, професор, доцент кафедри фінансів і кредиту Харківського національного університету будівництва та архітектури
45. **Теребух Андрій Андрійович** – кандидат економічних наук, доцент Національного університету «Львівська політехніка»
46. **Ткачик Леся Петрівна** – доцент кафедри фінансів, грошового обігу і кредиту Львівського національного університету імені Івана Франка
47. **Трайтлі Вікторія Юріївна** – головний державний аудитор Державної фінансової інспекції України
48. **Турчак Вікторія В'ячеславівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства та міжнародної економіки Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
49. **Файчук Олександр Михайлович** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри адміністративного менеджменту та зовнішньоекономічної діяльності Національного університету біоресурсів і природокористування України
50. **Хіжняк Ольга Сергіївна** – студентка факультету економіки та менеджменту Харківського національного університету будівництва та архітектури
51. **Христосова Наталія Станіславівна** – магістр Харківського національного університету будівництва та архітектури
52. **Чабан Лідія Іванівна** – студент Університету митної справи та фінансів
53. **Чукурна Олена Павлівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу Одеського національного політехнічного університету
54. **Шевцова Ганна Зіївна** – кандидат економічних наук, доцент, провідний науковий співробітник Інституту економіки промисловості Національної академії наук України
55. **Шеїн Ілля Вячеславович** – магістр Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
56. **Шкуліпа Людмила Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри теорії бухгалтерського обліку Національної академії статистики, обліку та аудиту
57. **Штефан Богдан Миколайович** – аспірант кафедри міжнародних економічних відносин і міжнародної інформації Тернопільського національного економічного університету
58. **Юдіна Анна Владиславівна** – студент Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
59. **Юрченко Карина Анатоліївна** – студент Університету митної справи та фінансів

Науковий журнал

«Молодий вчений»

№ 11 (26) листопад, 2015 р.

Частина 2

Щомісячне видання

Коректор: О. Скрипченко

Дизайн: А. Юдашкіна

Комп'ютерна верстка: Н. Ковальчук

Контактна інформація редакції журналу.
Поштова адреса: 73005 Україна, м. Херсон,
а/с 20, Редакція журналу «Молодий вчений»
тел.: +38 (0552) 399 530
info@molodyvcheny.in.ua
www.molodyvcheny.in.ua

Підписано до друку 23.11.2015 р.
Формат 64х90/8.
Папір офсетний. Цифровий друк.
Ум.-друк. арк. 19,53. Тираж 100 прим.
Зам. 1115-36.

ТОВ «Видавничий дім «Гельветика»
73034, Україна, м. Херсон, вул. Паровозна, 46-а
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 4392 від 20.08.2012 р.